

Міністерство освіти і науки України
Донбаська державна машинобудівна академія (ДДМА)

Г. Л. Юсіна
Г. О. Санталова

ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Посібник

для студентів усіх спеціальностей

Затверджено
на засіданні вченої ради
Протокол № 6 від 30.01.2020

Електронне видання комбінованого використання
На DVD-ROM

Краматорськ
ДДМА
2020

УДК 658.382.3

Ю 88

Рецензенти:

Мітіна Н. Б., канд. техн. наук, доцент, ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»;

Просіник О. В., д-р хім. наук, професор, ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет».

Юсіна Г. Л.

Ю 88 Правові питання охорони праці : посібник / Г. Л. Юсіна, Г. О. Санталова. – Електрон. дані – Краматорськ : ДДМА, 2020. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см.
ISBN 978-966-379-922-3

У посібнику розглянуті загальні питання охорони праці, правові основи охорони праці, питання державного управління, нагляду та контролю за охороною праці, організації охорони праці на підприємстві, розслідування нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві, соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві.

УДК 658.382.3

ISBN 978-966-379-922-3

© Г. Л. Юсіна,
Г. О. Санталова, 2020
© ДДМА, 2020

ЗМІСТ

ВСТУП..	5
1 ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	7
1.1 Основні поняття в галузі охорони праці, їх терміни та визначення	7
1.2 Класифікація небезпечних і шкідливих виробничих факторів	10
2 ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	12
2.1 Міжнародне співробітництво з охорони праці	12
2.2 Стан охорони праці в Україні та у світі	15
2.3 Основні законодавчі акти про охорону праці	22
2.4 Нормативно-правові акти з охорони праці	24
2.5 Основні положення Закону України «Про охорону праці»	31
2.6 Гарантії прав на охорону праці	33
2.7 Колективний договір, його укладення і виконання	45
2.8 Відповідальність юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю за порушення законодавства з охорони праці	49
2.9 Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства з охорони праці	50
3 ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ, НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	63
3.1 Система державного управління охороною праці	63
3.2 Державний нагляд за охороною праці	65
3.3 Громадський контроль за охороною праці	66
3.4 Відомчий контроль за охороною праці	69
3.5 Фінансування охорони праці	70
3.6 Ефективність системи управління охороною праці	71
4 ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	79
4.1 СУОП підприємства	79
4.2 Служба охорони праці	96
4.3 Атестація робочих місць	99
4.4 Навчання з питань охорони праці	104
5 РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ, ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ І АВАРІЙ.....	111
5.1 Загальні питання	111
5.2 Розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)	117

5.3 Складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці та вимоги до них	128
5.4 Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці, розслідування причин та облік випадків хронічних професійних захворювань (отруєнь)	130
5.5 Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці	131
5.6 Розслідування обставин і причин виникнення хронічних професійних захворювань (отруєнь)	133
5.7 Розслідування аварій	136
5.8 Нещасні випадки, які сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах	139
5.9 Нещасні випадки невиробничого характеру.....	143
6 СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ	147
6.1 Загальні положення соціального страхування	147
6.2 Фонд соціального страхування	150
6.3 Відшкодування шкоди працівникам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.....	153
ЛІТЕРАТУРА	158

ВСТУП

Охорона праці розв'язує два завдання. Одне з них – інженерно-технічне, яким передбачається запобігання небезпечним подіям під час трудового процесу; друге – соціальне, пов'язане з компенсацією матеріальної та соціальної шкоди, заподіяної нещасним випадком або роботою в несприятливих умовах, тобто захист працівника та його прав. Тому розглядати охорону праці слід не як додаток до небезпечних технологічних процесів, роботи на травмонебезпечному обладнанні чи зі шкідливими речовинами, а як самостійну галузь, сферу діяльності, покликану запобігати травмам, хворобам, людським жертвам, а отже, зменшити соціальну напруженість у суспільстві.

Одним з перших законодавчих актів, прийнятих незалежною Україною у 1992 році, став Закон «Про охорону праці», яким визначено основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері.

Ним регулюються відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлюється єдиний порядок організації охорони праці в країні. На шляху до Європейського Союзу Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС. Із цією метою розробляють нові нормативно-правові акти, вносять зміни до чинних нормативних актів, у 2002 р. прийнято нову редакцію закону «Про охорону праці».

Серед змін, внесених до Закону України «Про охорону праці», є й така, що безпосередньо стосується діяльності людей, зайнятих у гуманітарній сфері. У новій редакції закону термін «охорона праці» визначається як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувальнопрофілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності. Хоча різниця у порівнянні з попереднім визначенням, здавалось би, зовсім несуттєва (слово «*праці*» замінено словами «*трудової діяльності*»), для людей, зайнятих у гуманітарній сфері, і в першу чергу для людей творчих професій, вона має ключове значення. Під трудовою діяльністю розуміється не лише праця в класичному її розумінні, тобто процес, що відбувається між людиною і природою з використанням певних знарядь, протягом якого людина впливає на природу і використовує її з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб, а будь-яка діяльність (наукова, творча, художня, надання послуг тощо), якщо вона здійснюється в рамках трудового законодавства. Отже, якщо поет, артист, митець, балерина творить художній образ, будучи у трудових відносинах з якоюсь фізичною чи юридичною особою,

на них розповсюджується дія закону про охорону праці. І навіть у тому разі, коли працівник залучається для виконання якоїсь роботи, не передбаченої трудовою угодою, або ж сам працівник за власною ініціативою виконує дії в інтересах підприємства, установи чи організації, законодавство про охорону праці захищає його інтереси.

«Охорона праці в галузі» – нормативна дисципліна, яку вивчають у вищих навчальних закладах з метою формування в майбутніх фахівців знань про стан і проблеми охорони праці в галузі, що відповідає напряму їх підготовки, вивчення складових і умов функціонування СУОП, шляхів, методів і способів забезпечення здорових умов виробничого середовища і безпеки праці в галузі згідно з діючими законодавчими й іншими нормативно-правовими актами.

Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні в майбутніх фахівців (спеціалістів та магістрів) умінь та компетенції для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науковотехнічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі. Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку. Дисципліна «Охорона праці в галузі» вивчається на V курсі (для вузів III–IV рівнів акредитації) під час підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст», «магістр».

Дисципліна «Охорона праці в галузі», крім зазначених вище нормативних навчальних дисциплін з охорони праці, пов'язана з дисциплінами: «Правознавство», «Фізика», «Хімія», «Методика вимірювання параметрів навколишнього середовища», «Хімія навколишнього середовища», «Вступ у психологію праці і психологію організацій», «Розвиток організації», «Управління персоналом: відбір і розвиток», «Управління і комунікації», «Управління і контроль при розвитку виробництва», «Основи трудового права».

В умовах сучасного виробництва вирішення проблеми забезпечення безпеки праці бачиться в реалізації принципу управління безпекою праці як однієї із складових поняття «якість життя людини», а також у визначенні рівня допустимого ризику як інтегрального критерію досягнутого рівня техніки, технології, організації і управління виробництвом.

1 ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1 Основні поняття в галузі охорони праці, їх терміни та визначення

Дисципліна «Основи охорони праці» є соціально-технічною наукою, яка виявляє і вивчає виробничі небезпеки і шкідливості, розробляє методи їх усунення або зниження з метою запобігання нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж.

Головними **об'єктами** її вивчення є людина і процес праці, виробниче середовище, взаємозв'язок людини з обладнанням, організація праці та виробництва, технологічні процеси.

Методологічна **основа курсу** – науковий аналіз умов праці, технологічних процесів, апаратури і обладнання з точки зору можливості виникнення аварійних ситуацій, появи небезпечних факторів, виділення шкідливих виробничих речовин. На основі такого аналізу визначаються небезпечні ділянки виробництва, можливі аварійні ситуації і розробляються заходи щодо їх попередження та обмеження наслідків. Повністю безпечних і нешкідливих виробництв не існує.

Завдання охорони праці – є зведення до мінімуму вірогідності травмувань та виникнення професійних захворювань з одночасним забезпеченням комфорту при максимальній продуктивності праці.

Відповідно до ДСТУ 2293:2014 «Охрана труда. Термины и определения основных понятий» та інших стандартів можна сформулювати таке визначення поняттю «охорони праці».

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Можна зазначити такі основні напрями вирішення питань охорони праці:

- **законодавча охорона праці** – це сукупність правових норм, що встановлюють систему заходів, безпосередньо спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці, які є обов'язковими для всіх підприємств і організацій незалежно від форм власності;

- **інженерна охорона праці** – це комплексна дисципліна, що розробляє способи, методи і засоби забезпечення сприятливих для працюючих умов праці, безпеки, нешкідливості і комфортності при максимальній продуктивності праці;

- **медичні основи охорони праці** – вивчають вплив виробничих факторів на організм працівників і встановлюють допустимі санітарні норми (ГДК, ПДУ, ПДР і ін.) із залученням медичних наук (гігієни праці, професійної патології, промислової токсикології та ін.);

– **соціально-психологічні аспекти охорони праці** – вивчають трудову діяльність людини і продуктивність праці залежно від соціального і психологічного клімату в колективі.

Майбутнім інженерно-технічним працівникам необхідно приділити увагу інженерній охороні праці. Інженерна охорона праці спрямована на створення таких умов праці, які б виключали або знижували вплив на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів, тобто забезпечували б безпеку виробничого обладнання та виробничих процесів, оптимізацію трудового процесу і виробничого середовища. Розглянемо найважливіші визначення деяких понять з охорони праці.

Здоров'я – стан фізичного та психічного благополуччя людини, в тому числі відсутність хвороб та фізичних вад.

Працездатність – стан людини, при якому сукупність фізичних, розумових і емоційних можливостей дозволяє працюючому виконувати конкретну кількість роботи заданої якості за необхідний проміжок часу.

У житті, а тим більше у процесі трудової діяльності, мають місце певні небезпеки, адже абсолютної безпеки не існує.

Небезпека – потенційне джерело шкоди. Кількісно оцінити рівень наявної небезпеки можна за допомогою ризику.

Ризик – імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості. На виробництві застосовують таке поняття, як професійний ризик. **Професійний ризик** – величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті впливу чинників виробничого середовища і трудового процесу.

Виробниче середовище – це сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціальних та інших чинників, що діють на людину під час виконання нею трудових обов'язків.

Виконання трудових обов'язків – трудова діяльність за встановленими нормами, правилами та інструкціями.

Трудовий процес характеризується важкістю та напруженістю праці.

Важкість праці – це характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність.

Напруженість праці – це характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.

Сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків, визначають умови праці. Останні можуть бути безпечними або небезпечними.

Безпечні умови праці – стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників не перевищує гранично допустимих значень.

Гранично допустиме значення виробничого чинника – граничне значення величини шкідливого виробничого чинника, вплив якого на людину в разі його щоденної регламентованої тривалості не призводить до зниження працездатності та захворювання в період трудової діяльності та у наступний період життя, а також не чинить несприятливого впливу на здоров'я нащадків.

Шкідливий виробничий фактор – фактор, вплив якого на працюючого в певних умовах призводить до захворювання або зниження працездатності.

Небезпечний виробничий фактор – фактор, вплив якого на працюючого в певних умовах призводить до травми або іншого раптового різкого погіршення здоров'я.

Безпека виробничого процесу – це властивість процесу зберігати безпечний стан при протіканні в заданих параметрах протягом встановленого часу.

Безпека виробничого устаткування – це властивість обладнання зберігати безпечний стан при виконанні заданих функцій в певних умовах протягом встановленого часу.

Небезпечна зона – це простір, в якому діють небезпечні та шкідливі виробничі фактори.

Робоча зона – простір до 2 метрів висотою, де розташовуються робочі місця постійного та тимчасового перебування працюючого.

Робочі місця постійного перебування – робочі місця, де працюючі знаходяться 50 % робочого часу з перервами або 2 години безперервно.

Інженерну охорону праці умовно можна розділити на основні розділи:

Виробнича санітарія – це система організаційних, гігієнічних і санітарно-технічних заходів, спрямованих на запобігання впливу на працюючих шкідливих виробничих факторів.

Техніка безпеки – це система організаційних і технічних заходів, спрямованих на запобігання впливу на працюючих небезпечних виробничих факторів.

Пожежна і вибухова безпека – комплекс організаційних заходів і технічних засобів, спрямованих на виключення можливості виникнення пожеж і вибухів, впливу на людей факторів пожеж і вибухів і на обмеження матеріального збитку від них.

Трудова діяльність людини характеризується умовами праці. **Умови праці** – це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці. До цих факторів відносять:

- виробничий мікроклімат (температура, відносна вологість, швидкість руху повітря і інтенсивність теплових випромінювань.);
- повітряне середовище, хімічний склад повітря, атмосферний тиск (вміст кисню, азоту, вуглекислого газу, інертних газів і шкідливих речовин – пилу, аерозолів, газоподібних речовин і ін.);

- різні виробничі випромінювання, енергетичні поля і коливання (шум, вібрація, електричні і магнітні поля, електростатичне поле, рентгєнівське, радіоактивне та ін. випромінювання);
- умови зорової роботи (освітленість робочих місць, яскравість і т. п.);
- інтенсивність праці (кількість життєвої енергії, витраченої людиною в процесі праці за одиницю часу);
- небезпечні фактори виробничого середовища;
- соціально-психологічний клімат у колективі.

Дія окремих небезпечних чинників виробничого середовища чи трудового процесу може призвести до **виробничої травми** – порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій унаслідок впливу виробничих чинників.

Виробничі травми класифікують:

- *за видом агента, що призвів до травмування*, – механічні, термічні, хімічні, променеві, електричні, комбіновані та ін.;
- *за виробничими матеріальними причинами (носіями) травми* – рухомі частини обладнання, готова продукція, відходи виробництва та ін.;
- *за локалізацією травм* – травми очей, голови, рук, ніг, тулуба;
- *за ступенем тяжкості ушкоджень* – легкі, тяжкі, смертельні;
- *за технологічними операціями* – фрезерування, свердління, вантажно-розвантажувальні роботи, перевезення вантажів та ін.

Часто травма є наслідком нещасного випадку. **Нещасний випадок на виробництві** – раптове погіршення стану здоров'я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов'язків унаслідок короткочасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника.

Наслідком дії шкідливого виробничого чинника може бути і **професійне захворювання** – патологічний стан людини, обумовлений надмірним напруженням організму або дією шкідливого виробничого чинника під час трудової діяльності.

Розробка і впровадження заходів з охорони праці залежить від організації робіт, виробничого середовища, технологічних процесів, обладнання приміщень відповідно до нормативних документів. Поліпшення умов праці зазвичай вимагає комплексного здійснення всіх зазначених заходів.

1.2 Класифікація небезпечних і шкідливих виробничих факторів

При аналізуванні умов праці і виявленні небезпек необхідно виконати детальну декомпозицію трудового процесу. Це дозволяє найбільш повно визначити небезпечні та шкідливі фактори. Визначення небезпечних і шкідливих факторів ми вже розглянули. Необхідно зазначити, що між

ними часто не можна провести чіткої межі. Один і той самий фактор залежно від величини може бути небезпечним або шкідливим. До визначальних ознак негативних факторів відносяться: можливість безпосередньої негативної дії на організм людини, ускладнення нормального функціонування органів людини, можливість порушення нормального стану виробничого процесу, в результаті якого можуть виникати аварії, вибухи, пожежі, травми. Згідно з ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ (системи стандартів безпеки праці) «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» виробничі фактори поділяють на такі групи:

- фізичні фактори (рухомі машини та механізми; пересувні частини виробничого устаткування; підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони; підвищена чи понижена температура поверхонь устаткування, матеріалів чи повітря робочої зони; підвищений рівень шуму, вібрацій, інфразвукових коливань, ультразвуку, іонізуючих випромінювань, статичної електрики, електромагнітних випромінювань, ультрафіолетової чи інфрачервоної радіації; підвищені чи знижені барометричний тиск, вологість, іонізація та рухомість повітря; небезпечне значення напруги в електричному колі; підвищена напруженість електричного чи магнітного полів; відсутність чи нестача природного світла; недостатня освітленість робочої зони; підвищена яскравість світла; пряме та відбите випромінювання, що створює засліплювальну дію, та ін.);

- хімічні фактори;
- біологічні фактори (патогенні мікроорганізми (бактерії, віруси, грибки та ін.) та продукти їх життєдіяльності, а також макроорганізми (рослини та тварини));
- психофізіологічні фактори (фізичні навантаження, розумове перенапруження, емоційні навантаження, монотонність роботи і ін.).

Хімічні небезпечні та шкідливі виробничі фактори за дією на людину поділяються:

- загальнотоксичної дії, що викликають порушення діяльності всього організму або окремих його систем (СО, сірководень, ароматичні вуглеводні);
- дратівної дії, що діють на дихальні шляхи і слизові оболонки (пари кислот і лугів, вуглекислий газ, аміак, оксиди азоту, хлор);
- сенсibiliзуючої дії, що викликають алергічні прояви (формальдегід, різні розчинники і лаки на основі нітро- та нітрозосполук);
- канцерогенної дії, що викликають ракові захворювання (бензпірен, нафтопродукти, сажа, азбест);
- мутагенної дії, що призводять до зміни спадкової інформації (сполуки свинцю, ртуті, марганцю, оксид етилену, радіоактивні речовини);
- речовини, що впливають на репродуктивну функцію (ртуть, свинець, стирол, радіоактивні речовини).

Носіями небезпечних і шкідливих виробничих факторів є: предмети праці, засоби виробництва, продукти праці, енергія, природно-кліматичне середовище, фауна, люди, навколишнє виробниче середовище.

2 ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1 Міжнародне співробітництво з охорони праці

Міжнародне співробітництво з охорони праці полягає у вивченні, узагальненні та впровадженні світового досвіду з організації охорони праці, поліпшення умов і безпеки праці; у виконанні міжнародних договорів та угод з охорони праці; проведенні й участі в наукових та науково-практичних конференціях і семінарах з охорони праці.

Важливими міжнародними актами з питань охорони праці є міжнародні договори і міжнародні угоди, до яких приєдналась Україна в установленому порядку.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Остання була створена у 1939 р. як автономна інституція при Лізі Націй, а з 1946 р. – як перша спеціалізована установа ООН.

У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу.

Статут МОП базується на 2-х основних принципах – універсальності та тристороннього представництва. Універсальність означає, перш за все, можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту. Якщо цей принцип є характерним для більшості міжнародних організацій, то принцип тристороннього представництва є особливістю лише МОП. Ця Організація є єдиною у системі ООН, в якій представники роботодавців і працівників – соціальні партнери мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності.

На сьогодні членами МОП є 185 держав.

Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований у Женеві постійний Секретаріат – Міжнародне бюро праці (МБП). Вищим керівним органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка збирається раз на рік у Женеві. Конференція розробляє та приймає міжнародні конвенції та рекомендації, ухвалює бюджет та програму роботи Організації, обирає Адміністративну

раду МОП, є форумом для обговорення актуальних проблем у соціально-трудовій сфері.

Головною метою МОП, згідно з її Статутом, є сприяння встановленню миру на основі соціальної справедливості, поліпшення умов праці і життя працівників усіх країн. До основних напрямів діяльності МОП належать:

- участь у міжнародно-правовому регулюванні праці шляхом розробки та ухвали нормативних актів (конвенцій і рекомендацій) з питань умов праці і життя працівників;
- розробка й здійснення міжнародних цільових програм, спрямованих на вирішення важливих соціально-трудових проблем (зайнятості, умов праці та ін.);
- надання допомоги державам – членам МОП в удосконаленні національного трудового законодавства, професійно-технічної підготовки працівників, поліпшення умов праці шляхом виконання міжнародних програм технічного співробітництва, проведення дослідницьких робіт та видавничої діяльності.

Законотворча діяльність Міжнародної організації праці здійснюється шляхом розробки й реалізації конвенцій та рекомендацій МОП, які відповідали б умовам праці, що постійно змінюються.

Конкретні напрями МОП з охорони праці – це викорінення дитячої праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві, роботи без аварій на хімічних підприємствах, рівність щодо умов праці різних категорій працівників, досвід створення безпечних умов у розвинутих країнах тощо. Вагома частина конвенцій МОП стосується питань охорони праці. Це, зокрема, такі конвенції, як **№ 32** – про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на завантаженні чи розвантаженні суден; **№ 115** – про захист трудящих від іонізуючої радіації; **№ 119** – про забезпечення машин захисними пристроями; **№ 120** – про гігієну праці в торгівлі та установах; **№ 129** – про інспекцію праці в сільському господарстві; **№ 155** – про безпеку праці, гігієну праці й виробниче середовище; **№ 174** – про запобігання великим промисловим аваріям; **№ 176** – про безпеку і гігієну праці в шахтах тощо.

На сьогодні уряди, політики, соціальні партнери, вчені та страхові компанії більшості країн Європи – ЄС (Європейського Союзу) приділяють увагу пошукам шляхів, що ведуть до поліпшення виробничого середовища, посилення охорони праці. Створено Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, який є однією з організацій Європейського Союзу.

16 червня 1994 р. було укладено Угоду про партнерство й співробітництво між Україною та ЄС. Видано низку указів, постанов, спрямованих на створення необхідних правових і організаційних засад для виконання цієї Угоди; затверджено Стратегію інтеграції України до ЄС; започатковано розроблення галузевих та національної програм інтеграції. Серед зазначених заходів центральне місце відведено питанням адаптації національного законодавства до законодавства ЄС, виявлення й усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами.

Розглянемо окремі директиви ЄС, що співвідносяться із Законом України «Про охорону праці», а саме: 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я найманих працівників під час роботи» та 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я на робочих місцях». Перша з них організаційно та за змістом розділів і статей побудована так, щоб підкреслити найважливіший висновок: головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є роботодавець і працівник, а всі інші структури виконують допоміжну функцію у забезпеченні нормальних взаємостосунків між ними. Виходячи з такої ідеології ринкового суспільства, будуються два основні розділи директиви: «Обов'язки роботодавців», що складається з восьми статей, де йдеться про принципи й конкретні питання організації охорони праці на підприємстві – від загальних обов'язків роботодавця оцінювати ризики, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж до його обов'язків створювати необхідні служби, забезпечити навчання працівників, співпрацювати з ними та з їх уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про стан справ і будь-які дії, що можуть вплинути на безпеку і охорону здоров'я, – та розділ «Обов'язки працівників», у якому сконцентровано основний набір вимог до працівника, починаючи з того, що він зобов'язаний під час роботи сам турбуватися про здоров'я та безпеку – як свою особисту, так і оточуючих людей. Щодо організації охорони праці на інших рівнях, то директива вимагає від держави лише підтвердження вищезазначених положень національними нормативно-правовими актами та забезпечення відповідного нагляду і контролю за їх виконанням.

Дані положення ЄС суттєво різняться з підходами, що використовуються у чинному законодавстві України. Поряд з роботодавцями і працівниками ми висуваємо на передній план безліч інших суб'єктів, будуємо над підприємством цілу систему державного управління охороною праці, визначаємо її складові елементи – починаючи від уряду, спеціально уповноважених органів, міністерств, об'єднань підприємств, їх служб і закінчуючи місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування. Як наслідок ці структури частково беруть на себе й відповідальність за стан охорони праці на місцях, а у конкретного роботодавця виникають додаткові причини для виправдань своєї злочинної діяльності або бездіяльності: мовляв, не я один винний у загибелі працівника, всі ланки управління і нагляду не спрацювали.

Друга директива (89/654/ЄЕС) містить основні вимоги з охорони праці, що мають бути враховані при організації робочих місць як у виробничих приміщеннях, так і на відкритому повітрі. Вони знову ж таки подаються через призму обов'язків роботодавця: держава лише визначає правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я стосовно робочих місць, а завданням роботодавця є безумовне виконання цих вимог щодо кожного робочого місця будь-яким способом, який є для нього найбільш

сприятливим і економічно вигідним. У даній та інших директивах, як правило, не ставиться за мету жорстко нормувати конкретні показники чи параметри безпеки, а застосовуються загальні формулювання кінцевої мети, якої має досягти роботодавець. Наприклад, «будівлі, в яких розміщуються робочі місця, за своєю конструкцією та міцністю повинні відповідати характеру їх використання», «освітлення в робочих приміщеннях і у проходах повинно виконуватися таким чином, щоб воно не могло стати причиною нещасного випадку» – з охопленням практично всіх вимог, що характеризують безпеку й умови праці на виробництві (вимог до споруд, електроустановок, аварійних проходів, проїздів, небезпечних зон, приміщень санітарно-побутового призначення і для відпочинку тощо).

Аналізуючи положення директив ЄС, треба зазначити, що в умовах ринкової економіки основою відносин між головними суб'єктами – роботодавцем і працівником – є закон, а права цих суб'єктів та громадян у цілому надійно захищаються досить розвинутою судовою системою. Отже, у разі виникнення спору спрацьовує схема, за якою сам факт ушкодження здоров'я або загибелі працівника на виробництві є підтвердженням невиконання роботодавцем тих чи інших загальносформульованих норм законодавства. Питання ж про співвідношення конкретних профілактичних заходів, які вживалися роботодавцем, і заходів, рекомендованих йому відповідними державними інститутами, страховими компаніями, науково-дослідними або іншими організаціями з охорони праці, стає питанням другого рівня, що відіграє лише допоміжну роль у розгляді конфліктів (але набуває принципового значення для роботодавця, який під тиском економічних та інших важелів впливу змушений зробити правильні висновки на майбутнє і врахувати рекомендації зазначених організацій).

2.2 Стан охорони праці в Україні та у світі

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

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

До цих даних необхідно додати кількість тих, хто одержав профзахворювання і вибув з виробничого процесу, – цей показник у 2004 р. становив 2,2 млн осіб, причому серед захворювань 32 % становили онкологічні, 23 % – серцево-судинні, 19 % – травматологічні, 17 % – інфекційні.

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

Взагалі галузевий аспект безпеки праці потребує окремого розгляду, оскільки деякі галузі економіки є найбільш небезпечними для зайнятих у них працівників.

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

Багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. З числа тем, що особливо досліджуються у ЄС, відзначимо проблему стресів на робочому місці. Зазначене агентство ЄС визначило стрес як «негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перенавантажень працівників, у тому числі через надмірні вимоги до роботи, авторитарного керівництва, конфліктів на робочому місці, насильства і мобінгу» (третирування з боку колег). До «класичних» факторів стресу віднесено також шуми, вібрацію та монотонність праці. За даними агентства, до 40 млн працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25 % робочих днів, пропущених через хворобу, а витрати тільки з оплати лікарняних у зв'язку з цим становлять 20 млн євро на рік. У цілому ж економічні втрати від стресу оцінюються в 150 млн євро.

В Україні щоденно на виробництві травмуються в середньому 140...180 осіб, з них 20 стають інвалідами, а 3–4 гинуть.

Статистичні дані свідчать, що:

– кожних три хвилини внаслідок виробничої травми чи професійного захворювання у світі помирає одна людина;

- в Україні внаслідок травм кожних шість годин гине одна людина;
- щосекунди у світі на виробництві травмується чотири людини;
- в Україні кожних вісім хвилин травмується одна людина;
- щомісяця у світі на виробництві травмується така кількість людей, яка дорівнює населенню Парижа.

Міжнародне бюро праці з'ясувало, що в середньому у світі на 100 тис. працюючих щорічно припадає приблизно шість нещасних випадків зі смертельними наслідками. В Україні цей показник майже вдвічі вищий.

Умови та безпека праці, їх стан та покращення – самостійна і важлива задача соціальної політики України, як і будь-якої сучасної промислово розвинутої держави. Для того щоб краще усвідомити на якому рівні знаходиться стан охорони праці в сучасній Україні, необхідно зважити на те, що 1991 року розпочалася не лише розбудова нової держави, а й те, що країна, опинившись у стані економічної кризи, водночас вирішує задачі зміни соціального, економічного та державного устрою.

Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення цих питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог у законах та інших нормативно-правових актах. В Україні приділяється належна увага удосконаленню актів національного законодавства, які містять правові норми з безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. У 1992 році було прийнято Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Цей Закон вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР, став таким правовим актом, який на відміну від норм охорони праці, що діяли в кодексах законів про працю Союзу РСР та союзних республік, орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій важливій сфері правовому регулюванню на відміну від адміністративного, що існувало раніше.

Заявивши про свій намір приєднатися до Європейського Союзу, Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС. З цією метою останнім часом прийнято нові редакції законів «Про охорону праці» та «Про загальну безпеку продукції», розробляються нові нормативно-правові акти, ведеться робота із внесення змін до діючих нормативних актів за такими напрямками: загальні вимоги безпеки праці та захисту здоров'я працюючих на робочих місцях, безпека машин, безпека електрообладнання, засоби індивідуального захисту, використання вибухових речовин, гірничі роботи, захист від шуму тощо.

Починаючи з 1994 року в Україні розробляються національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов та безпеки праці на виробництві, під час реалізації яких були закладені основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань

організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці. Розроблені засоби захисту працюючих, які раніше не випускались в Україні; створено ряд засобів, що контролюють стан охорони та умови праці, небезпечні та аварійні ситуації; створена єдина автоматизована інформаційна система охорони праці тощо.

З часів набуття Україною незалежності спостерігається стійка тенденція зниження виробничого травматизму як загального, так і зі смертельними наслідками, що виходить з таблиці 2.1. Хоча зменшення кількості нещасних випадків зумовлене в першу чергу такими обставинами, як спад обсягів виробництва, зменшення чисельності працюючих, можливим приховуванням нещасних випадків від реєстрації, особливо на малих підприємствах, все ж детальне аналізування цієї статистики показує, що на зменшення травматизму впливають також інші фактори, а саме ті, що викликані реалізацією принципів, закладених до Закону України «Про охорону праці».

Таблиця 2.1 – Виробничий травматизм в Україні

Рік	ВВП, млн грн	Кількість травмованих людей	
		Усього	Серед них зі смертельними наслідками
1993	140 137	111 627	2 334
1994	102 539	94 224	2 270
1995	90 577	80 450	2 195
1996	81 519	64 775	1 900
1997	90 000	54 510	1 646
1998	102 593	50 872	1 551
1999	135 000	39 844	1 388
2000	170 070	34 288	1 325
2001	210 411	30 992	1 399
2002	225 810	26 168	1 285
2003	267 344	24 847	1 230
2004	345 113	22 691	1 164
2005	441 452	20 817	1 088
2006	544 153	18 992	1 077
2007	720 731	18 194	1 181
2008	948 065	16 211	1 013
2009	913 345	12 370	675
2010	1 082 569	11 698	644
2011	1 316 600	10 657	685
2012	1 408 889	9 816	623
2013	1 454 931	8 567	538
2014	1 566 728	6 318	548
2015	1 979 458	4 260	375
2016	2 383 182	4 428	400
2017	2 982 920	4 313	366
2018	3 558 706	4 126	409

Стан охорони праці в Україні не можна визнати задовільним. Про це свідчить високий рівень травматизму, особливо в таких галузях, як: вугледобувна, агропромисловий комплекс, будівництво, транспорт (табл. 2.2). Найбільша кількість нещасних випадків на виробництві зафіксовано у промислово розвинених регіонах (табл. 2.3). Рівень смертельного ризику на виробництві в Україні в 2,3 рази вищий від середнього для держав з розвинутою ринковою економікою і на 11 % вищий, ніж у Європі в цілому.

Таблиця 2.2 – Стан виробничого травматизму по галузях

Галузь нагляду	Кількість травмованих за рік				Різниця, + / -	
	2018		2017			
	Усього	в т.ч. "См"	Усього	в т.ч. "См"	Усього	в т.ч. "См"
Вугільна	725	21	780	23	-55	-2
Гірничорудна та нерудна	173	22	201	9	-28	13
Нафтогазовидобувна та геологорозвідка	25	1	20	3	5	-2
Енергетика	118	11	121	16	-3	-5
Будівництво	205	54	224	54	-19	0
Котлонагляд, підйомні споруди	15	8	16	9	-1	-1
Машинобудування	364	19	336	19	28	0
Металургійна	244	21	260	13	-16	8
Хімічна	105	13	128	5	-23	8
Транспорт	338	88	393	65	-55	23
Зв'язок	76	3	57	2	19	1
Газова промисловість	32	0	35	2	-3	-2
Житлокомунгосп	140	17	155	17	-15	0
Агропромисловий комплекс	503	67	537	75	-34	-8
Деревообробна промисловість	67	5	76	7	-9	-2
Легка та текстильна промисловість	38	1	23	1	15	0
Соціально-культурна сфера та торгівля	958	58	951	46	7	12
Разом	4 126	409	4 313	366	-187	43

Таблиця 2.3 – Стан виробничого травматизму по областях

Область	Кількість травмованих за рік				Різниця, + / -	
	2018		2017			
	Усього	У т.ч. «См»	Усього	У т.ч. «См»	Усього	У т.ч. «См»
Україна	4126	409	4313	366	-187	43
АР Крим	0	0	0	0	0	0
м. Севастополь	0	0	0	0	0	0
Вінницька	216	9	174	15	42	-6
Волинська	160	10	155	8	5	2
Дніпропетровська	602	47	704	39	-102	8
Донецька	564	37	608	31	-44	6
Житомирська	113	15	109	8	4	7
Закарпатська	51	4	46	9	5	-5
Запорізька	295	14	314	14	-19	0
Івано-Франківська	105	13	96	10	9	3
Київська	84	19	101	20	-17	-1
м. Київ	287	65	335	41	-48	24
Кіровоградська	86	5	112	6	-26	-1
Луганська	125	4	86	1	39	3
Львівська	181	27	221	33	-40	-6
Миколаївська	87	13	72	10	15	3
Одеська	130	20	132	15	-2	5
Полтавська	171	19	185	16	-14	3
Рівненська	102	15	102	13	0	2
Сумська	79	2	100	6	-21	-4
Тернопільська	84	13	70	8	14	5
Харківська	153	10	142	18	11	-8
Херсонська	80	9	78	5	2	4
Хмельницька	121	11	122	12	-1	-1
Черкаська	95	12	95	16	0	-4
Чернівецька	36	4	34	4	2	0
Чернігівська	119	12	120	8	-1	4

У зв'язку з погіршенням економічної ситуації і матеріально-технічної бази підприємств, що спостерігалось протягом минулих двох десятиліть, умови праці на більшості з них також погіршуються. У промисловості, сільському господарстві, будівництві на транспорті зростає кількість робочих місць, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і правилам. У середньому 20...25 % працюючих постійно знаходяться під впливом шкідливих умов праці.

Із загальної кількості технічних засобів, які експлуатуються в країні, під облік потрапляє лише 30 %. З них близько 50 % вичерпали передбачений паспорт ресурсу роботи, 20 % не відповідають вимогам нормативних актів охорони праці і лише 30 % мають сертифікат.

Згідно з оцінками вітчизняних експертів близько 2/3 основних виробничих фондів країни мають зношеність 60...70 %, у найближчі 10 років більшою своєю частиною вони стануть непридатними. Обумовлено це тим, що критичного зносу досягнуть не лише фонди, яким зараз 15...20 років, а й ті, яким 10...14 років. Водночас за своїми потенційними можливостями Україна разом з іноземними інвесторами не зможе здійснити їх повне оновлення. Через це слід очікувати загального погіршення стану охорони праці. За таких умов необхідно прискорити процеси реструктуризації і модернізації перспективних та консервації, закриття і ліквідації малоперспективних та найнебезпечніших підприємств. У цьому процесі особливу роль відіграє охорона праці як система, яка має спрямовувати свої зусилля на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища.

Серед основних причин незадовільного стану охорони праці можна виокремити такі:

- безвідповідальне ставлення деяких роботодавців, особливо керівників малих та середніх підприємств, до стану охорони праці, низький рівень трудової і технологічної дисципліни;

- незадовільний стан основних фондів (будівель, споруд, обладнання), які практично не відновлюються (так, у машинобудуванні близько 80 % обладнання фізично зношено);

- невідповідність багатьох нормативно-правових актів вимогам часу, рівню технологічного прогресу, недостатня забезпеченість підприємств нормативно-правовими актами з охорони праці;

- недостатнє фінансування заходів щодо охорони праці;

- організаційні фактори (особливо складною є ситуація з охороною праці на малих та середніх підприємствах, у багатьох з яких служби охорони праці взагалі відсутні);

- недоліки обліку стану охорони праці, серед яких має місце несвоєчасне й неповне подання даних про розслідування нещасних випадків, неякісне проведення розслідувань, приховування випадків травматизму тощо;

- недоліки наглядової діяльності. Складною і недосконалою є процедура накладання штрафних санкцій на посадових осіб;

- недостатнє забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту (більшість працівників трудяться без належних за умовами роботи засобів індивідуального захисту, спецодягу та спецвзуття);

- незабезпечення функціонування системи управління охороною праці на підприємствах, в організаціях, установах.

Усунення наведених недоліків і вдосконалення СУОП сприятиме поліпшенню стану охорони праці в Україні.

2.3 Основні законодавчі акти про охорону праці

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України (КЗпП), 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 працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці» від 1992 року з урахуванням подальших поправок, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» з урахуванням подальших поправок. 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 застрахованих на виробництві.

До основних законодавчих актів про охорону праці слід віднести також «Основи законодавства України про охорону здоров'я» з урахуванням подальших поправок, що регулюють суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонічного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадкоємності. «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей (ст. 28); потребують проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, в тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці (ст. 31); закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності (ст. 69).

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» з урахуванням подальших поправок встановлює необхідність гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної та біологічної природи, присутніх у середовищі життєдіяльності людини, та їхньої державної реєстрації (ст. 9), вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, повітря у виробничих та інших приміщеннях (ст. 19), вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки (ст. 23) тощо.

Закон України «Про пожежну безпеку» з урахуванням подальших поправок визначає загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, регулює відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною виробничої та іншої діяльності посадових осіб, працівників підприємств, установ, організацій та підприємців, що повинно бути відображено у трудових договорах (контрактах) та статутах підприємств, установ та організацій. Забезпечення пожежної безпеки підприємств, установ та організацій покладається на їх керівників і уповноважених ними осіб, якщо інше не передбачено відповідним договором (ст. 2).

Окремо 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.

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 вищезазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють інші національні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента України, рішення Уряду України, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, до яких приєдналася Україна, а також більше сотні національних законів України безпосередньо стосуються або мають точки перетину із сферою охорони праці. Майже 200 підзаконних нормативних актів прийнято відповідно до Закону «Про охорону праці» для регулювання окремих питань охорони праці. Усі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в країні.

2.4 Нормативно-правові акти з охорони праці

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працюючих, порядку навчання працюючих тощо регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються відповідно до законодавства про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці, зокрема розділом V (ст. 28...30) Закону України «Про охорону 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** – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці здійснює Держпраці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування та за погодженням з іншими органами державного нагляду за охороною праці. Санітарні правила та норми затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються із впровадженням досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки,

гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною 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 зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку 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, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці поширюються також і на сферу трудового і професійного навчання. Вони є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на ділянках та в інших місцях трудового і професійного навчання, влаштованих у будь-яких навчальних закладах. До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

У зв'язку з тим, що термінологія в новій редакції Закону «Про охорону праці» відповідає Конституції України, термін «нормативно-правові акти з охорони праці» замінив термін «державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці», що був у попередній редакції закону, але в літературі, більшості чинних документів поки що вживається стара термінологія. Відповідно стару назву має державний реєстр міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (Реєстр НПАОП), який містить повний перелік правил, норм, стандартів, економічних нормативів та інших документів з питань охорони праці, чинних в Україні. Відомості про зміни у Реєстрі НПАОП, про затвердження і введення нових, перегляд і зміни чинних нормативно-правових актів з охорони праці систематично публікуються у покажчику НПАОП, журналі «Охорона праці» та інших виданнях.

У Реєстрі НПАОП кожному нормативному акту присвоєно відповідний код – для можливості машинного обліку і зручності користування ними. Кодування міжгалузевих НПАОП здійснюється відповідно до наведеної нижче схеми

НПАОП XX.X-X.XX-XX,
I II III IV

де I – вид економічної діяльності;

II – вид нормативно-правового акта;

III – порядковий номер у межах даного виду;

IV – рік затвердження.

Порядковий номер у межах виду визначається згідно з даними Реєстру.

Види НПАОП (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення:

- правила – 1;
- переліки – 2;
- норми – 3;
- положення – 4;
- інструкції – 5;
- порядки – 6;
- інші – 7.

Схема кодування галузевих нормативних актів про охорону праці відрізняється тим, що на місці першого трицифрового числа ставиться чотирицифрове (ДНАОП X.XXX-X.XX-XX), яке означає галузь поширення даного нормативного акта відповідно до «Загального класифікатора галузей народного господарства Мінстату України». Інші цифрові позначення коду галузевого нормативного акта означають те саме, що і міжгалузевого.

Після коду в Державному реєстрі нормативних актів про охорону праці надається повна назва нормативного акта, наказ (постанова) органу про його затвердження та дата затвердження.

Серед нормативно-правових актів з охорони праці важливе місце посідають державні стандарти України (ДСТУ) та відповідні нормативні акти (правила, норми, інструкції тощо) колишнього Радянського Союзу, які є чинними в Україні зараз.

Відповідно до Угоди про співробітництво в галузі охорони праці, укладеної керівниками урядів держав СНД у грудні 1994 року, ця система продовжує розвиватись та удосконалюватись на міждержавному рівні, а її стандарти надалі визнаються Україною як міждержавні стандарти за узгодженим переліком. Ці стандарти внесені до Державного реєстру окремою групою під рубрикою «Міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці».

У Державному реєстрі нормативи цієї групи наводяться в такому вигляді:

ГОСТ 12.X.XXX-XX.ССБТ (далі повна назва нормативного акта).

У наведеному вище цифра 12 означає, що норматив відноситься до ССБТ.

Перша цифра після 12 визначає групу даного нормативу в системі. Система передбачає 10 груп нормативів – від 0 до 9. Чинними зараз є групи 0...5. Групи 6...9 – резервні.

Стандарти групи 0 – основоположні. Вони встановлюють організаційно-методичні основи ССБТ, термінологію в галузі охорони праці, класифікацію безпечних та шкідливих виробничих факторів, вимоги до організації трудових процесів, навчання, атестації тощо.

Стандарти групи 1 регламентують загальні вимоги безпеки до окремих видів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, гранично допустимих значень їх параметрів і характеристик, методів контролю та захисту працюючих.

Стандарти групи 2 встановлюють загальні вимоги безпеки до виробничого устаткування, до окремих його видів, до методів контролю за дотриманням вимог безпеки.

Стандарти групи 3 регламентують вимоги безпеки до технологічних процесів, робочих місць, режимів праці, систем управління тощо.

Стандарти групи 4 – це стандарти вимог до засобів колективного та індивідуального захисту, їх конструктивних, експлуатаційних та гігієнічних якостей, а також до методів їх випробування та оцінювання.

Стандарти групи 5 визначають загальні вимоги безпеки до виробничих будівель, приміщень і споруд.

Подальші три цифри (XXX) визначають порядковий номер даного ГОСТ у групі за реєстрацією, а дві останні (XX) – рік видання.

Нормативно-правові акти з охорони праці потрібно відрізняти від відомчих документів, що можуть розроблятися на їх основі і затверджуватися міністерствами, відомствами України або асоціаціями, корпораціями та іншими об'єднаннями підприємств з метою 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 в межах даного підприємства, установи, організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах.

Компетенцією нормативних актів підприємства можуть бути:

- організація управління охороною праці на підприємстві;
- визначення обов'язків, прав та відповідальності служб і посадових осіб за дотриманням функцій щодо охорони праці;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, усунення причин травматизму професійних та виробничо обумовлених захворювань;
- організація лабораторних досліджень умов праці, атестація робочих місць на відповідність чинним нормативам з охорони праці;

- внесення вимог нормативно-правових актів з охорони праці до технологічної і конструкторської документації, встановлення порядку проведення експертизи цієї документації щодо повноти викладення цих вимог;
- організація правильної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (кранів, посудин, що працюють під тиском тощо);
- організація проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці, впровадження чіткої системи допуску до робіт з підвищеною небезпекою;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та робочих місцях;
- опрацювання, узгодження в установленому порядку та затвердження заходів щодо забезпечення безпеки працівників на певних роботах у разі відсутності в нормативно-правових актах з охорони праці конкретних вимог;
- визначення заходів щодо пожежної безпеки;
- організація забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, а також лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою тощо;
- організація проведення попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;
- встановлення порядку ознайомлення працівника, з яким укладається трудова угода, з умовами праці на підприємстві, можливістю шкідливого впливу на здоров'я, пільгами та компенсаціями за роботу у шкідливих умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору;
- визначення порядку інформування працюючих про зміни в нормативних актах протягом дії трудового договору.

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

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

Нормативні акти з охорони праці підприємств. Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі НПАОП і затверджують власні положення, інструкції або інші

нормативні акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. Відповідно до розроблених рекомендацій Держпраці щодо опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, які діють на підприємстві, до основних нормативних актів підприємства належать:

- Положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
- Положення про службу охорони праці підприємства;
- Положення про комісію з питань охорони праці підприємства;
- Положення про роботу уповноважених трудового колективу (уповноважених найманими працівниками осіб) з питань охорони праці;
- Положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;
- Положення про організацію і проведення первинного та повторного інструктажів, а також пожежно-технічного мінімуму;
- Наказ про порядок атестації робочих місць щодо їх відповідності до нормативних актів з охорони праці;
- Положення про організацію попереднього і періодичного медичних оглядів працівників;
- Положення про санітарну лабораторію підприємства;
- Інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;
- Інструкція про порядок зварювання і проведення інших вогневих робіт на підприємстві;
- Загальнооб'єктні та цехові інструкції про заходи пожежної безпеки;
- Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- Перелік посад працівників підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
- Наказ про організацію безкоштовної видачі працівникам певних категорій лікувально-профілактичного харчування;
- Наказ про організацію безкоштовної видачі молока або інших рівноцінних харчових продуктів працівникам підприємства, зайнятим на роботах з шкідливими умовами;
- Наказ про порядок забезпечення працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

З огляду на специфіку виробництва та вимоги чинного законодавства, роботодавець затверджує нормативні акти із вищезазначеного списку та інші, що регламентують питання охорони праці.

Інструкції з охорони праці. Інструкції з охорони праці – це нормативний акт, що містить обов'язкові для дотримання працівниками вимоги з охорони праці при виконанні ними робіт певного виду або за певною професією на робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території

підприємства або в інших місцях, де за дорученням роботодавця виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки.

Інструкції з охорони праці поділяються на:

- інструкції, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці;
- примірні інструкції;
- інструкції, що діють на підприємстві.

Інструкції, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються для персоналу, який проводить вибухові роботи, обслуговує електричні установки та пристрої, вантажопідіймальні машини та ліфти, котельні установки, посудини, що працюють під тиском, і для інших працівників, правила безпеки праці для яких установлені міжгалузевими нормативно-правовими актами з охорони праці, затвердженими Держпраціом. їх дотримання є обов'язковим для працівників відповідних професій на всіх підприємствах незалежно від їх підпорядкованості, форми власності та виду діяльності.

Примірні інструкції затверджуються міністерствами чи виробничими, науково-виробничими та іншими об'єднаннями підприємств, які мають відповідну компетенцію, за узгодженням з Держпраціом та Національним НДІ промбезпеки та охорони праці. Дані інструкції використовуються як основа для розробки інструкцій, що діють на підприємстві. Останні ж розробляються з урахуванням конкретних умов виробництва та вимог безпеки, викладених у експлуатаційній і ремонтній документації підприємств-виготовлювачів обладнання, що використовується на даному підприємстві.

Інструкції, що діють на підприємстві, розробляються (переглядаються) керівниками робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, відділу та ін.) і затверджуються роботодавцем. Служба охорони праці реєструє в спеціальному журналі всі інструкції, які запроваджуються на даному підприємстві. Безпосередній керівник робіт видає працівникам на руки інструкції з охорони праці (під розписку) під час первинного інструктажу або вивішує на їхніх робочих місцях.

Перегляд інструкцій, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці, та примірних інструкцій здійснюється в міру потреби, але не менше одного разу на 10 років, а інструкцій, що діють на підприємстві, – не менше одного разу на 5 років, причому для професій або видів робіт з підвищеною небезпекою – не менше одного разу на 3 роки.

Кожній інструкції з охорони праці надається назва та скорочене позначення (код, порядковий номер), і вона повинна містити такі розділи: загальні положення; вимоги безпеки перед початком роботи; вимоги безпеки під час виконання роботи; вимоги безпеки після закінчення роботи; вимоги безпеки в аварійних ситуаціях.

Інструкції містять тільки ті вимоги щодо охорони праці, дотримання яких є обов'язковим для працівників. Порушення працівником цих вимог розглядається як порушення трудової дисципліни. Контроль за дотриманням вимог інструкцій покладається на роботодавця.

2.5 Основні положення Закону України «Про охорону праці»

З набуттям незалежності Україна перша серед республік колишнього Союзу прийняла 14 жовтня 1992 р. Закон України «Про охорону праці» (18.12.2002 р. ухвалено нову редакцію Закону). Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні й здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Правове поле Закону України «Про охорону праці» охоплює основні аспекти правових відносин, які виникають в процесі трудової діяльності. Закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ містить загальні положення, які майже повністю було розглянуто вище. Решта розділів – це:

- гарантії прав на охорону праці (розділ II, ст. ст. 5 – 12);
- організація охорони праці (розділ III, ст. ст. 13 – 24);
- стимулювання охорони праці (розділ IV, ст. ст. 25 – 26);
- нормативно-правові акти з охорони праці (розділ V, ст. ст. 27 – 30);
- державне управління охороною праці (розділ VI, ст. ст. 31 – 37);
- державний нагляд і громадський контроль за охороною праці (розділ VII, ст. ст. 38 – 42);
- відповідальність працівників за порушення законодавства про охорону праці (розділ VIII, ст. ст. 43 – 44).

Як видно визначення, основою охорони праці є передусім законодавство, на якому власне і базується комплекс різноманітних заходів і засобів, що забезпечують не лише збереження життя та здоров'я працюючих, а й високий рівень їхньої працездатності. Ст. 2 закону встановлює, що дія його **поширюється** на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Закон визначає основні засади державної політики в галузі охорони праці, які базуються на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;

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

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

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

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

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

- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

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

Принцип пріоритету життя і здоров'я працівників, а також принцип їхнього соціального захисту, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань в першу чергу реалізовується через ряд статей закону, що гарантують право громадян на охорону праці, і викладені в наступній главі. Прикладом реалізації принципу комплексного розв'язання завдань охорони праці на базі національних програм з цих питань та з урахуванням інших напрямків економічної та соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля може слугувати Концепція Загальнодержавної програми «Здоров'я 2020: український вимір».

Для реалізації цих принципів були створені Національна рада з питань безпечної життєдіяльності при Кабінеті Міністрів України, Державна служба України з питань праці (Держпраці), Національний науково-дослідний інститут охорони праці, навчально-методичний центр Держнаглядохоронпраці. Розроблено і реалізуються національна, галузеві, регіональні і виробничі програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. В обласних, районних, міських органах виконавчої влади функціонують служби охорони праці. Видається щомісячний журнал «Охорона праці». Видавництво «Основа» започаткувало тиражування нормативних актів, наочних посібників, навчальної та іншої літератури з охорони праці. Створюються комп'ютерні мережі, опрацьовуються

та впроваджуються автоматизовані інформаційні системи з низки найважливіших питань охорони праці з перспективою їх подальшого об'єднання в єдину автоматизовану інформаційну систему Держнаглядохоронпраці. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працювали на підприємствах, розташованих на території України, мають такі самі права на охорону праці, як і громадяни України.

Розглянемо загальні положення Закону про охорону праці. У 1-й статті зазначаються основні визначення.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Громадяни України мають право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, причому оплата праці повинна бути не нижче встановленого державою мінімального розміру. Держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян.

Працівник реалізує право на працю шляхом укладання трудового договору.

Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством і угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт.

Трудовий договір може бути укладений на:

- невизначений термін (безстроковий);
- визначений термін, встановлений за погодженням сторін;
- термін виконання певної роботи.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.6 Гарантії прав на охорону праці

Права на охорону праці під час укладання трудового договору (ст. 5). Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. При укладанні трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника 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. Працівникові не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та робіт, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Права працівників на охорону праці під час роботи (ст. 6). Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для оточуючих його людей, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якого він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. За період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство з охорони праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку. Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. На час призупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а також середній заробіток.

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці (ст. 7). Робітники, зайняті на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному

розмірі та інші пільги і компенсації, які надаються у визначеному законодавством порядку. У разі роз'їзного характеру працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше ніж за 2 місяці письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій з урахуванням тих, що надаються їм додатково.

Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами (ст. 8). На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, робітникам і службовцям видаються безплатно відповідно до норм спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Нормативно-правовий акт з питань охорони праці НПАОП 0.00-7.17-18 «Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» затверджений 29.11.2018 № 1804, згідно з яким ЗІЗ видаються працівникам тих професій та посад, що передбачені Типовими галузевими нормами безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, або відповідними галузевими нормами, що введені на підставі типових. ЗІЗ видаються працівникам згідно із встановленими нормами і строками носіння незалежно від форм власності та галузі виробництва, до якої відносяться ці виробництва, цехи, дільниці та види робіт.

З врахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативних актів з охорони праці, за узгодженням з представниками профспілкових органів, за рішенням трудового колективу підприємства працівникам може видаватися спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту понад передбачені норми.

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з уповноваженим з охорони праці трудового колективу підприємства і профспілками замінювати: комбінезон – костюмом і навпаки; черевики (напівчоботи) – чоботами і навпаки, валянки – чоботами кирзовими тощо. Заміна одних видів спеціального одягу і спеціального взуття на інші не повинна погіршувати їх захисні властивості. У тих випадках, коли засоби індивідуального захисту не вказані в Типових галузевих нормах, але передбачені нормативними актами з охорони праці, вони повинні бути видані працівникам в залежності від характеру і умов робіт, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру і умовам їхнього застосування і забезпечувати безпеку праці. ЗІЗ, що надходять

на підприємство, обов'язково перевіряються на їх відповідність вимогам стандартів та технічних умов, для чого створюється комісія з представників адміністрації, профспілкової організації та уповноваженого з охорони праці трудового колективу підприємства. У випадку невідповідності ЗІЗ вимогам нормативно-технічної документації роботодавець у встановленому порядку подає рекламачії постачальникам із застосуванням заходів майнової відповідальності.

ЗІЗ, що видаються працівникам, є власністю підприємства, обліковуються як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню при: звільненні, переведенні на тому ж підприємстві на іншу роботу, для якої видані засоби не передбачені нормами, а також після закінчення строків їх носіння замість одержуваних нових.

Роботодавець може видавати працівникам два комплекти спецодягу на два строки носіння. Роботодавець також зобов'язаний організувати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин. Роботодавець компенсує працівнику витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушений і працівник був вимушений придбати їх за власні кошти. У випадку пропажі ЗІЗ у встановлених місцях їх зберігання або псування ЗІЗ з незалежних від працівника причин, роботодавець зобов'язаний видати йому інший придатний для використання спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Засоби індивідуального захисту, що були в користуванні, можуть бути видані іншим працівникам тільки після прання, хімічистки, дезинфекції та ремонту. Строк носіння таких ЗІЗ залежно від ступеня їх зношеності встановлюється роботодавцем за погодженням з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці та профспілками.

Черговий спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту колективного користування повинні утримуватися в коморі цеху або дільниці і видаватися працівникам тільки на час виконання тих робіт, для яких вони передбачені, або можуть бути закріплені за певними робочими місцями (наприклад, кожухи на зовнішніх постах, рукавиці діелектричні при електроустановках тощо) і передаватися однією зміною іншій.

Передбачені нормами теплий спеціальний одяг і спеціальне взуття видаються працівникам з настанням холодної пори року. Порядок їх зберігання з настанням теплої пори року визначається роботодавцем. Час користування теплим спеціальним одягом і спеціальним взуттям встановлюється роботодавцем спільно з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці і профспілками з урахуванням місцевих виробничих і кліматичних умов.

Під час виконання роботи працівники зобов'язані використовувати за призначенням і бережливо ставитись до виданих в їх користування ЗІЗ. Роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без встановлених

нормами засобів індивідуального захисту, а також в несправному, невідремонтованому, забрудненому спеціальному одязі і спеціальному взутті та інших засобах індивідуального захисту.

Роботодавець при видачі працівникам таких засобів індивідуального захисту, як респіратори, протигази, запобіжні пояси, електрозахисні засоби, накомарники, каски, повинен проводити навчання і перевірку знань працівників щодо правил користування і найпростіших способів перевірки придатності цих засобів, а також тренування щодо їх застосування.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити регулярне, відповідно до встановлених строків, випробування і перевірку придатності засобів індивідуального захисту (респіраторів, протигазів, запобіжних поясів, електрозахисних засобів, накомарників, касок), а також своєчасну заміну фільтрів, скляних деталей та інших частин, захисні властивості яких погіршилися. Після перевірки на ЗІЗ повинна бути зроблена відмітка (клеймо, штамп) про термін наступного випробування.

Для зберігання виданого працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту створюються спеціально обладнані приміщення (гардеробні). В окремих випадках там, де за умовами роботи вказаний порядок зберігання ЗІЗ не може бути застосований (наприклад, на лісозаготівлях, геологорозвідувальних роботах), вони можуть залишатися в неробочий час у працівників.

Роботодавець зобов'язаний організувати належний догляд за засобами індивідуального захисту, своєчасно здійснювати хімчистку, прання, обезпилювання, дегазацію, дезактивацію, знешкодження і ремонт спецодягу, а також ремонт, дегазацію і знешкодження спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту. У випадку, коли роботодавець не організував своєчасну хімчистку або прання одягу, він зобов'язаний оплатити працівникові його витрати. У тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, на підприємстві повинні влаштовуватись сушарні для спеціального одягу і спеціального взуття, камери для обезпилювання і установки для дегазації, дезактивації і знешкодження засобів індивідуального захисту.

Хімчистка, прання, ремонт, дегазація, дезактивація, знезараження і обезпилення спеціального одягу, а також ремонт, дегазація, дезактивація і знешкодження спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту повинні здійснюватись в той час, коли працівники не зайняті на роботі (у вихідні дні) або під час міжзмінних перерв. При невиконанні цієї умови роботодавець повинен видавати працівникові два комплекти спецодягу. При цьому строк ношення, передбачений нормами, подвоюється.

У випадках забруднення спеціального одягу або необхідності його ремонту раніше встановленого строку, хімчистка, прання та ремонт повинні проводитися достроково. При необхідності повинен здійснюватись також достроковий ремонт спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

При хімічистці, пранні, дегазації, дезактивації і знезараженні спеціального одягу повинно бути забезпечено збереження його захисних властивостей. Видача працівникам спеціального одягу після хімічистки, прання, дегазації, дезактивації, знезараження і обезпилювання в непридатному стані або з втратою захисних властивостей не дозволяється.

Хімічистка, прання, ремонт, дегазація, дезактивація, знешкодження і обезпилювання спеціального одягу працівників, які зайняті на роботах з шкідливими для здоров'я речовинами (свинець, його сплави і сполуки, ртуть, етилований бензин, радіоактивні речовини тощо), повинні здійснюватись відповідно до інструкцій і вказівок органів санітарного нагляду.

У випадку інфекційного захворювання працівника спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, якими він користувався, і приміщення, в якому вони зберігались, повинні бути піддані дезінфекції дезстанціями або дезвідділеннями санепідемстанцій.

Спеціальне взуття підлягає регулярному чищенню і змащуванню, для чого працівникам повинні бути забезпечені відповідні умови (місця для чищення взуття, щітки, мазі тощо).

Трудові спори з питань видачі і користування спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту розглядаються комісіями із питань трудових спорів.

Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників або їх смерті (ст. 9). Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати постраждалим і членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) і середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводиться його навчання і перекваліфікація, а також 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 із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Охорона праці жінок (стаття 10). Конституція України (ст. 24) на вищому законодавчому рівні закріпила рівність прав жінок і чоловіків. Разом з тим, трудове законодавство, враховуючи фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, встановлює спеціальні норми, що стосуються охорони праці та здоров'я жінок.

Відповідно до ст.174 КЗпП і ст.10 Закону «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати жінок до підймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми. Міністерство охорони здоров'я України 10 грудня 1993 року видав наказ № 241, яким встановлено граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками (табл. 2.4). Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликано необхідністю і допускається як тимчасовий захід (ст. 175 КЗпП).

Таблиця 2.4 – Граничні норми підймання і переміщення вантажів для жінок

Характер робіт	Гранично-допустима маса вантажу, кг
Переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 р/год.)	10
Переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
Сумарна маса вантажу, що переміщується щогодини робочої зміни, не повинна перевищувати:	
- з робочої поверхні,	350
- з підлоги	175

У законодавстві про охорону праці приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей у віці до трьох років. Таких жінок забороняється залучати до роботи в нічний час, до надстрокової робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження (ст. 176 КЗпП). Крім цього, жінки, які мають дітей у віці від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до надстрокової робіт або направлятися у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП). Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижують норми виробітку, норми обслуговування, або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП). Відповідно до Закону України «Про відпустки» (ст. 17) на основі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 до і 56 – після пологів). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років. Час цих відпусток зараховується

як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу за фахом (ст. 181 КЗпП). Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років. Звільняти жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 184 КЗпП).

Охорона праці неповнолітніх (ст.11). Як відомо, неповнолітніми є особи, які ще не досягли вісімнадцяти років. У трудових правовідносинах вони прирівнюються у правах до повнолітніх і так само, як і останні, зобов'язані чесно і сумлінно працювати, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової дисципліни тощо.

А от в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються певними пільгами, встановленими законодавством України, – про це прямо зазначено у ст. 187 Кодексу законів про працю.

За загальним правилом, що міститься у ч. 1 ст. 188 КЗпП, допускається прийняття на роботу лише тих неповнолітніх осіб, які вже досягли шістнадцяти років.

Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює (усиновлювача чи піклувальника), можуть прийматися на роботу й особи, які досягли **п'ятнадцяти** років. Також допускається прийняття на роботу осіб, яким виповнилося **чотирнадцять** років. Але це, виходячи зі змісту ч. 3 ст. 188 КЗпП, можливо лише при дотриманні таких умов:

- по-перше, прийняття на роботу у вказаному віці підлягають тільки учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та середніх спеціальних навчальних закладів;
- по-друге, такі особи можуть виконувати лише легку роботу, що не заподіє шкоди їхньому здоров'ю;
- по-третє, їх робота не повинна порушувати процес навчання та має виконуватися виключно у вільний від навчання час (наприклад, під час літніх канікул);
- по-четверте, знову ж таки необхідна наявність згоди одного з батьків (чи особи, що їх замінює, – усиновлювача чи опікуна).

Крім того, усі неповнолітні особи приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду (порядок його проведення визначено у «Порядоку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», затвердженого назом Міністерства охорони здоров'я України 21.05.2007 N 246 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства

охорони здоров'я N 107 14.02.2012) і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

В інтересах охорони здоров'я підлітків у трудовому законодавстві існують певні обмеження, що стосуються всіх працівників, молодших вісімнадцяти років. Так, у ст. 190 КЗпП встановлено заборону на застосування праці неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (ДНАОП 0.03-3.29-94, ДНАОП 0.03-8.07-94), затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46). Зокрема, особи, яким ще не виповнилося вісімнадцять років, не можуть працювати на виробництвах чи роботах, пов'язаних з виготовленням, зберіганням, транспортуванням і застосуванням вибухонебезпечних речовин чи отрутохімікатів; займатися торгівлею або зберіганням лікеро-горілчаної продукції; обіймати посади водіїв автомобілів тощо.

Також у зв'язку з особливостями фізичного розвитку підлітків забороняється залучати осіб, молодших вісімнадцяти років, до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми диференційовано залежно від статі та віку неповнолітніх працівників і затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59. Вказаним нормативним актом встановлено, що до роботи, яка потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються лише ті підлітки, які не мають медичних протипоказань (це має бути засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом). До тривалої ж роботи з підймання та переміщення важких речей підлітки до п'ятнадцяти років взагалі не допускаються (табл. 2.5, 2.6).

Таблиця 2.5 – Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми

Вік, роки	Граничні норми маси вантажу під час роботи, кг			
	короткочасної		тривалої	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Примітки.

1. Короткочасна робота – 1...2 підняття та переміщення вантажу; тривала – більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1-ї год. робочого часу.

2. Календарний вік визначається як кількість повних років, що відраховуються від дати народження.

3. До ваги вантажу включається вага тари і упаковки.

4. Дакладене м'язове зусилля при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації не повинно перевищувати граничної норми ваги вантажу, його тривалість – не більше 3 хв., подальший відпочинок – не менше 2 хв.

Таблиця 2.6 – Граничні норми сумарної ваги вантажу для підлітків у розрахунку на 1 год. робочого часу

Вік, років	Сумарна вага вантажів, що підіймаються (переміщуються) під час виконання роботи, кг			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Примітки.

1. Сумарна вага вантажу дорівнює добутку ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень).

2. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень стола, верстака, конвеєра і т.ін.

3. Висота підймання не повинна перевищувати 1 м.

4. Відстань переміщення вантажу вручну не повинна перевищувати 5 м.

Окрім цього, забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП). При цьому нічним вважається час з десятої години вечора до шостої години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпП); надурочними – роботи понад встановлену тривалість робочого дня (ч. 1 ст. 62 КЗпП); вихідними – дні, які за затвердженим графіком роботи підприємства є для працівника вільними від виконання його трудових обов'язків (ст. 67...69 КЗпП).

Усі неповнолітні мають право на певні пільги щодо робочого часу, заробітної плати та надання відпусток. Зокрема, для всіх працівників, які ще не досягли вісімнадцяти років, чинним законодавством встановлено скорочену тривалість робочого часу. Так, якщо для дорослих працівників нормальна тривалість робочого часу, відповідно до ч. 1 ст. 50 КЗпП, становить 40 годин на тиждень, то підлітки віком до **шістнадцяти** років не повинні працювати понад 24 години на тиждень,

а працівники віком від **шістнадцяти до вісімнадцяти** років – понад 36 годин на тиждень (п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП). Водночас, заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості їх робочого часу виплачується в такому самому розмірі, як і працівникам відповідних категорій, які працюють у звичайному (повному) режимі робочого часу.

Тобто працівники-підлітки, хоч і працюють порівняно з дорослими протягом меншого проміжку часу, але мають право на оплату своєї праці у розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Тривалість же робочого часу **учнів, які працюють протягом навчального року** у вільний від навчання час, не може перевищувати половини вказаної вище максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку (оскільки працюючі учні можуть мати різний вік, то і половина максимальної тривалості їх робочого часу буде дорівнювати або 12 годинам – для осіб у віці до шістнадцяти років, або 18 годинам – для осіб у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років на тиждень).

Щодо щорічних відпусток, то відповідно до ч. 1 ст. 195 КЗпП, вони надаються неповнолітнім працівникам у зручний для них час (що, правда, це не означає, що працівник-підліток має право у будь-який час вимагати від роботодавця надання відпустки, при складанні графіка відпусток роботодавець і профспілковий орган зобов'язаний враховувати побажання неповнолітнього працівника щодо часу надання йому відпустки).

Тривалість щорічної відпустки, згідно з ч. 2 ст. 75 КЗпП та ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки», становить для неповнолітніх працівників тридцять один календарний день. Крім того, за перший рік роботи працівникам, молодшим вісімнадцяти років, мають бути надані за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві щорічні відпустки повної тривалості. Якщо неповнолітній був прийнятий на роботу після затвердження графіка відпусток, час надання йому щорічної відпустки за перший рік роботи, з урахуванням його побажання, повинен бути встановлений шляхом доповнення графіка відпусток роботодавцем, за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства. При цьому відпустка має бути надана неповнолітньому працівникові у повному обсязі, а не пропорційно відпрацьованому ним часу.

Відповідно до ст. 196 КЗпП для всіх підприємств і організацій встановлюється **броя** прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років. Відмова у прийнятті на роботу і професійному навчанні на виробництві зазначеним особам, направленим у рахунок броні, забороняється.

У ст. 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачається встановлення **квоти** робочих

місць для працевлаштування молоді, а у разі відмови у прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти – стягнення з підприємств, установ та організацій штрафу у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожен таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку.

При цьому слід зазначити, що у згаданому Законі під терміном «молодь» маються на увазі громадяни України віком від 14 до 35 років (ст. 1 Закону) – таким чином, коло осіб, яких підприємства зобов'язані приймати на роботу за рахунок броні (квоти), порівняно з положеннями ст. 196 КЗпП суттєво розширено.

Звільнення неповнолітніх працівників з ініціативи роботодавця згідно зі ст. 198 КЗпП допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою відповідного органу у справах неповнолітніх (служби у справах неповнолітніх, які створено відповідно до Закону України «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх»).

Цікавою особливістю припинення трудових правовідносин з неповнолітніми також є те, що відповідно до чинного законодавства розірвати трудовий договір з працівником, який ще не досяг вісімнадцяти років, можна не тільки з ініціативи роботодавця та самого неповнолітнього працівника, а й з ініціативи батька чи матері (усиновлювача чи опікуна) останнього, а також державних органів і службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Щоправда, цей варіант припинення трудових відносин з неповнолітнім можливий лише у разі, коли подальше виконання трудового договору загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси (наприклад, заважає навчанню неповнолітнього).

Охорона праці робітників з інвалідністю (ст. 12). Підприємства, які використовують працю робітників з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування робітників з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій. Залучення робітників з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час не допускається.

Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці (ст. 14, ст. 159 КЗпП.). Працівник зобов'язаний:

– знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими

засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- дотримуватися зобов'язань з охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

- проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

- співпрацювати з роботодавцем або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку своєму безпосередньому керівнику або іншій посадовій особі.

2.7 Колективний договір, його укладення і виконання

Колективний договір (угода) укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, робітників або уповноважених ними сторін.

Вимогами Законів України «Про охорону праці» та «Про колективні договори і угоди» передбачено, що здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх прав і соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються, насамперед, за допомогою колективного договору (угоди).

Гарантії, пільги та компенсації, передбачені для працюючих чинним законодавством, повинні вважатись мінімальними, обов'язковими для виконання. За наявності на підприємстві економічних можливостей встановлені пільги і компенсації можуть збільшуватись і застосовуватись у більш значних розмірах на підставі додаткових зобов'язань згідно з колективним договором (угодою).

Наприклад, відповідно до Закону України «Про охорону праці», може бути передбачено: надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розміри, визначені чинними нормативними актами), додаткового комплекту спецодягу (понад встановлені норми), обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень (саун, душових, ванн тощо) на тих виробництвах, де нормами це не передбачено, встановлення, залежно від конкретних умов праці, додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скорочення тривалості робочого часу.

Колективним договором повинен визначатись розмір зазначеної допомоги, включаючи й осіб, які одержали легкі травми з тимчасовою

непрацездатністю. Законом забезпечується особливий захист інтересів важко-травмованих працівників, а також інтересів утриманців та членів сімей загиблих.

Перевірку виконання колективного договору здійснюють не менш як двічі на рік. Підсумки перевірки розглядають на зборах або конференції працюючих. За невиконання зобов'язань за колективним договором службових осіб притягають до адміністративної, дисциплінарної відповідальності.

Трудовий договір і охорона праці. Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі (ст. 24 КЗпП України). Дотримання письмової форми є обов'язковою умовою, якщо:

- проводиться організований набір працівників;
- трудовий договір укладається в районах Крайньої Півночі або місцевостях, прирівняних до них;
- укладається контракт;
- працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- в інших випадках, передбачених законодавством України.

Трудовий договір вважається укладеним, коли сторони домовилися щодо всіх обов'язкових умов (ст. 24 КЗпП України).

Прийняття на роботу оформлюється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Зміст наказу (розпорядження) повідомляється працівникові під розписку.

Громадянин може почати працювати і на підставі усного розпорядження власника. Адже фактичним допущенням працівника до роботи вважається укладення трудового договору. Це не означає, що наказ (розпорядження) про прийняття на роботу – звичайна формальність. Він є основним документом, який визначає правовий статус громадянина в структурі трудового колективу, і юридичною підставою для проведення розрахунків щодо заробітної плати, надання відпустки, зарахування трудового стажу тощо.

Під час прийняття на роботу власник або уповноважений ним орган має право вимагати від кандидата на посаду два документи: паспорт і трудову книжку. Для осіб, які вперше влаштовуються на роботу і не мають трудової книжки, вимагається довідка про останній рік занять. У таких випадках трудова книжка виписується протягом п'яти днів і зберігається у відділі кадрів підприємства. Вона видається на руки працівникові в разі звільнення, а також з інших поважних причин на письмову вимогу останнього (або батьків неповнолітніх).

Якщо працівник виконуватиме роботу певної кваліфікації або на певній посаді, власник має право вимагати від нього документ про відповідну кваліфікацію, освіту тощо.

Усі робітники та службовці повинні бути ознайомлені з правилами внутрішнього розпорядку й з інструкціями з охорони праці. Це ознайомлення оформлюється розпискою.

У деяких випадках прийняття на роботу повинен передувати медичний огляд. Так, підлітки віком до 18 років, які починають працювати, мусять пройти обов'язковий медичний огляд для визначення фізичної здатності підлітка виконувати певну роботу.

Чинним законодавством передбачений обов'язковий медичний огляд і для дорослих працівників. Він необхідний для того, щоб забезпечити:

- охорону здоров'я працівників на роботах, пов'язаних з перебуванням у шкідливих для здоров'я умовах;
- дотримання громадської санітарії та гігієни (якщо працівник зайнятий в дитячих, лікувальних закладах, харчовій промисловості, громадському харчуванні тощо);
- безпеку самого працівника та осіб, які його оточують (водії, машиністи потягів).

Однак власник або уповноважений ним орган не має права на свій розсуд вимагати попереднього медичного огляду працівника, якщо закон цього не передбачає.

Приймаючи на роботу громадян, власник або уповноважений ним орган має право встановити випробування з метою перевірки придатності працівника до роботи, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ст. 25 КЗпП України). Під час випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не передбачається для:

- осіб, які не досягли 18 років;
- молодих робітників, котрі закінчили професійно-технічні навчальні заклади.

Робочий час – це встановлений законом або визначений на його основі термін, протягом якого робітник або службовець, відповідно до правил внутрішнього розпорядку підприємства, повинен виконувати свої обов'язки.

Види робочого часу:

- нормальної тривалості (не може перевищувати 40 год. на тиждень);
- скороченої тривалості – 36 год. на тиждень для підлітків віком від 16 до 18 років; осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул – 24 год. на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 год. на тиждень);
- неповний робочий день (для вагітних жінок, жінок, котрі мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда чи здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку).

Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня.

Власник може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- при виконанні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків;

- при проведенні громадсько-необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалювання, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку, для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують їх функціонування;

- якщо необхідно закінчити розпочату роботу, котра внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не може бути закінчена протягом звичайного робочого часу, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, коли несправність їх спричинює зупинку робіт для значної кількості людей;

- якщо необхідно виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення чи призначення;

- для продовження роботи при неявці працівника, який змінює працюючого, коли робота не допускає перерви.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 год. на рік.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні допускається в таких випадках:

- для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків;

- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;

- для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства;

- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Час відпочинку працюючих включає:

- вихідні (при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному – один вихідний день; загальним вихідним днем є неділя);

- святкові дні;

- перерва для відпочинку та харчування (не більш як дві години і, як правило, через чотири години після початку роботи);

- відпустка (щорічна відпустка тривалістю не менше 15 робочих днів; додаткові відпустки).

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам, котрі зайняті:

- на роботах зі шкідливими умовами праці;
- в окремих галузях господарства і тим, що мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві;
- у сфері з ненормованим робочим днем;
- на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами підвищеного ризику для здоров'я;

Крім того:

- як заохочення за виконання державних або громадських обов'язків;
- відпустка з тимчасової непрацездатності, а також на вагітність і пологи;
- відпустка без збереження заробітної плати надається за сімейними обставинами та з інших поважних причин.

2.8 Відповідальність юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю за порушення законодавства про охорону праці

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом (ст. 43).

Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 (Фінансування охорони праці), юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.

Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, зараховуються до Державного бюджету України.

2.9 Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці

За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом (ст. 44).

Дисциплінарна відповідальність виражається у вигляді **догани** або **звільнення** (ст.147 КЗпП). Притягаються працівники, які порушують правила охорони праці, керівники та інженерно-технічні працівники і службовці, які не виконують вимоги з охорони праці або які не проводять необхідних заходів до усунення причин нещасних випадків і профзахворювань. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийому на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем або уповноваженим органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець або уповноважений ним орган повинен отримати від порушника письмові пояснення. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення (не можна за один проступок оголосити догану і звільнити працівника). Однак при заподіянні матеріальних збитків працівником можливе поєднання дисциплінарної санкції і матеріальної відповідальності, оскільки дисциплінарна і матеріальна відповідальність мають різне цільове призначення і можуть поєднуватися. При обранні виду стягнення роботодавець або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і під розписку повідомляється працівникові протягом трьох днів. Термін дії догани 1 рік, до трудової книжки не записується, але якщо протягом року оголошується **повторна догана**, це вже систематичне порушення, що призводить до звільнення. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у комісії з трудових спорів або суді. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення

може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Роботодавець або уповноважений ним орган має право замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Адміністративна відповідальність – це накладення штрафів на працівників або посадових осіб згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення (ст. 41, ст. 93 – порушення за ТБ всіляких норм і правил). До адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю та охорону праці залучаються винні особи, які вчинили адміністративні правопорушення, передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення (КпАП).

Згідно з Кодексом про адміністративні правопорушення (КАП) і Закону «Про охорону праці» адміністративна відповідальність встановлюється за порушення:

- Правил охорони праці в будівництві;
- Санітарно-гігієнічних умов праці;
- Правил пожежної безпеки;
- Правил охорони атмосфери, ґрунтів, надр, лісів, водних ресурсів, рибних багатств;
- Правил безпечної експлуатації та використання транспортних засобів, правил дорожнього руху.

Крім штрафів за учинення адміністративних правопорушень можуть застосовуватися такі стягнення:

- оплатне вилучення засобів, що були об'єктом правопорушень;
- позбавлення спеціального права (права водія);
- виправні роботи або адміністративний арешт.

Якщо особа вчинила два або більше адміністративних правопорушень, стягнення накладається за кожне правопорушення окремо.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Притягати працівників до адміністративної відповідальності мають право посадові особи спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Держнагляду з ОП), розмір штрафу залежить від посади перевіряючого і категорії самого правопорушення.

Штрафи, передбачені за порушення законодавства з ОП (крім порушень санітарних норм) застосовують органи Держпраці. Від їх імені розглядати справи про адмінправопорушення у сфері ОП і накладати стягнення уповноважені:

1) за адміністративні правопорушення, передбачені ч. 5 (крім порушень санітарних норм) і ч. 6 ст. 41, ст. 93 КУпАП:

— державні інспектори — штраф до 25 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (далі — нмдг) (до 425 грн);

— головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпраці та їх заступники — штраф до 30 нмдг (до 510 грн);

— начальники управлінь і відділів Держпраці та їх заступники — штраф до 40 нмдг (до 680 грн);

— керівник Держпраці та його заступники — штраф до 50 нмдг (до 850 грн);

2) за адміністративні правопорушення, передбачені *ст. 94 і 188⁴ КУпАП*:

— державні інспектори — штраф до 35 нмдг (до 595 грн);

— головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпраці та їх заступники — штраф до 55 нмдг (до 935 грн);

— начальники управлінь і відділів Держпраці та їх заступники — штраф до 65 нмдг (до 1105 грн);

— керівник Держпраці та його заступники — штраф до 100 нмдг (до 1 700 грн).

Таблиця 2.7 – Адмініштрафи за порушення вимог законодавства з ОП

Вид порушення		Особи, які притягуються до відповідальності	Санкція за порушення	Нормативний акт
1		2	3	4
1	Порушення строків проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення	Посадові особи підприємств, установ, організацій та громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності	Штраф у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (далі – нмдг) (від 510 до 1 700 грн.)	<i>Ч. 1 ст. 41 КУпАП</i>
2	Повторне вчинення порушення, зазначеного в п. 1 цієї таблиці, особою, яка протягом року притягувалася до адміністративної відповідальності за ті самі дії	Посадові особи підприємств, установ, організацій та громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності	Штраф у розмірі від 100 до 300 нмдг (від 1 700 до 5 100 грн.)	<i>Ч. 2 ст. 41 КУпАП</i>
3	Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про ОП	Працівники	Штраф у розмірі від 4 до 10 нмдг (від 68 до 170 грн.)	<i>Ч. 5 ст. 41 КУпАП</i>
		Посадові особи підприємств, установ, організацій та громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності	Штраф у розмірі від 20 до 40 нмдг (від 340 до 680 грн.)	

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4
4	Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) Держпраці про нещасний випадок на виробництві	Посадові особи підприємств, установ, організацій і фізичні особи, які використовують найману працю	Штраф у розмірі від 20 до 50 нмдг (від 340 до 850 грн) <i>Ч. 6 ст. 41 КУпАП</i>
5	Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних Держпраці	Працівники	Штраф у розмірі від 4 до 10 нмдг (від 68 до 170 грн)
		Посадові особи підприємств, установ, організацій	Штраф у розмірі від 20 до 40 нмдг (від 340 до 680 грн) <i>Ст. 93 КУпАП</i>
6	Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних Держпраці	Працівники	Штраф у розмірі від 4 до 10 нмдг (від 68 до 170 грн)
		Посадові особи підприємств, установ, організацій	Штраф у розмірі від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1 700 грн) <i>Ст. 94 КУпАП</i>
7	Невиконання законних вимог посадових осіб Держпраці про усунення порушень законодавства про ОП або створення перешкод для діяльності цього органу	Працівники	Штраф у розмірі від 6 до 10 нмдг (від 102 до 170 грн)
		Посадові особи	Штраф у розмірі від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1 700 грн) <i>Ст. 188⁴ КУпА</i> <i>II</i>
8	Несвоєчасне інформування Фонду соціального страхування України про нещасні випадки, що сталися на виробництві, та профзахворювання, зміни технології робіт або виду діяльності	Посадові особи підприємств, установ та організацій, а також фізичні особи, які використовують найману працю	Штраф у розмірі від 8 до 15 нмдг (від 136 до 255 грн) <i>Ч. 1 ст. 165⁴ КУпА</i> <i>II</i>
9	Повторне вчинення особою, яка протягом року притягувалася до адміністративної відповідальності, будь-якого з порушень, зазначених у п. 8 цієї таблиці		Штраф у розмірі від 10 до 20 нмдг (від 170 до 340 грн) <i>Ч. 2 ст. 165⁴ КУпА</i> <i>II</i>

Із порушеннями санітарних норм у межах **ч. 5 ст. 41 КУпАП** усе не так просто. Раніше це була сфера впливу СЕС. Однак система «наглядачів»

за санітарним законодавством на сьогодні реформується. СЕС знаходиться у процесі ліквідації, а КУпАП під останні зміни не модернізували. Тому притягнути порушника до відповідальності за **ч. 5 ст. 41 КУпАП** достатньо проблематично.

За правопорушення, передбачені ч. 1 і 2 ст. 41 КУпАП, право складати адмінпротоколи щодо них належить Держпраці та посадовим особам, уповноваженим виконками сільських, селищних або міськрад. А от розглядають подібні справи районні, районні в місті, міські або міськрайонні суди.

Згідно зі ст. 244¹⁰ КУпАП штрафи за порушення, передбачені ст. 165⁴ **цього** Кодексу, накладають органи Фонду соціального страхування України. Від його імені розглядати справи про адмінправопорушення і накладати санкції мають право керівник виконавчої дирекції Фонду, його заступники, керівники робочих органів виконавчої дирекції Фонду та їх заступники.

Згідно зі **ст. 38 КУпАП** за загальним правилом строк давності для притягнення до адміністративної відповідальності становить 2 місяці з дня виявлення порушення контролюючим органом, якщо порушення є тривалим, а якщо порушення на момент його виявлення вже припинилося – 2 місяці з дня вчинення.

Проте, якщо санкції накладають суди (як у випадку із штрафами на підставі ч. 1 і 2 ст. 41 КУпАП), то строки давності інші. Щодо тривалих правопорушень вони становлять 3 місяці з дня виявлення, а щодо тих, які припинилися на момент виявлення, – 3 місяці з дня вчинення.

Адміністративні штрафи необхідно сплатити протягом **15 днів** з дня вручення постанови правопорушнику. Якщо він оскаржить цю постанову, то штраф слід сплатити не пізніше, ніж через 15 днів з дня повідомлення такої особи про те, що подана нею скарга була залишена без задоволення (ст. 307 КУпАП).

Згідно зі ст. 308 КУпАП у разі несплати правопорушником штрафу в зазначені вище строки відповідна постанова надсилається для примусового виконання органу державної виконавчої служби за місцем проживання порушника, його роботи або місцезнаходженням майна. У такому разі з порушника стягується **подвійний розмір штрафу**.

Постанова про накладення адмінштрафу, яка не була звернена до виконання протягом 3 місяців з дня її винесення, втрачає свою юридичну силу.

Справи про адміністративні правопорушення розглядають адміністративні комісії при міських, районних і селищних радах, органи державного нагляду з охорони праці, пожежного і санітарного нагляду.

За скоєння правопорушення складається протокол, крім тих правопорушень, штраф за які береться на місці скоєння злочину, або розмір штрафу не перевищує трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або особа не хоче оскаржувати адміністративне стягнення. Постанова органу, який розглядав справу про адмінпорушення, може бути оскаржена протягом 10 днів з дня її винесення.

Контроль за правильним і своєчасним виконанням постанови про адміністративне стягнення здійснюють органи, які винесли цю постанову.

Про вчинення працівником, громадянином чи посадовою особою адміністративного правопорушення в галузі охорони праці посадові особи Держпраці складають протокол про вчинення адміністративного правопорушення (далі – протокол). Скласти протокол мають право державні інспектори, головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпраці та їхні заступники, начальники управлінь і відділів Держпраці та їхні заступники, Голова Держпраці та його заступники.

У протоколі повинно бути зазначено: дату і місце його складання, посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка склала документ; відомості про особу порушника.

При викладенні обставин правопорушення зазначаються дата, час та місце його виявлення (підприємство, його підрозділ, дільниця тощо), повна назва та адреса підприємства, суть правопорушення, які саме норми законодавства (із зазначенням пунктів чинних нормативно-правових актів, які належать до компетенції даного органу) не виконані або порушені у галузі охорони праці щодо безпечного ведення робіт, зберігання, використання та обліку вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних органам Держпраці, та законодавства про надра.

Кожне правопорушення обґрунтовується, посилаючись на законодавство.

Громадянин, працівник чи посадова особа, яка притягається до адміністративної відповідальності, має право: ознайомитися з матеріалами справи; давати пояснення; подавати докази; заявляти прохання; при розгляді справи користуватися юридичною допомогою адвоката, іншого фахівця в галузі права, який за законом має право на надання юридичної допомоги особисто чи за дорученням юридичної особи; виступати рідною мовою, на якій ведеться справа, і користуватись послугами перекладача, якщо він не володіє мовою, якою ведеться провадження; оскаржувати постанову за справою.

Громадянин, працівник чи посадова особа не несе відповідальності за відмову давати показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законодавством.

Особа, яка склала протокол (посадова особа Держпраці або територіального управління), повідомляє порушнику про місце і час розгляду справи щодо адміністративного правопорушення, роз'яснює його права та обов'язки, передбачені ст. 268 КпАП, про що робиться відмітка у протоколі.

Протокол підписується громадянином, працівником або посадовою особою-порушником та посадовою особою, яка його склала. У разі відмови особи-правопорушника від підписання протоколу про це робиться відповідна відмітка.

Протокол складається в усіх випадках вчинення адміністративного правопорушення у галузі охорони праці щодо безпечного ведення робіт, зберігання, використання та обліку вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних органам Держпраці, про порушення законодавства про надра, а також невиконання законних вимог органів Держпраці, а постанова про притягнення до адміністративної відповідальності виноситься з урахуванням строків, передбачених ст. 38 КпАП.

У разі відмови в порушенні кримінальної справи або закриття кримінальної справи, але за наявності в діях правопорушника ознак адміністративного правопорушення, адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше ніж через місяць з дня прийняття рішення про відмову в порушенні кримінальної справи або її закритті.

Якщо адміністративне правопорушення вчинено кількома особами, то протокол складається на кожну особу-правопорушника окремо.

При вчиненні однією особою двох або більше адміністративних правопорушень адміністративне стягнення накладається за кожне правопорушення окремо.

Якщо особа вчинила кілька адміністративних правопорушень, справи про які одночасно розглядаються одним і тим самим органом (посадовою особою), стягнення накладається в межах санкції, встановленої за більш серйозне правопорушення з числа вчинених. До основного стягнення в цьому разі може бути приєднано одне з додаткових стягнень, передбачених статтями про відповідальність за будь-яке із вчинених правопорушень.

Громадянин, працівник чи посадова особа, яка вчинила правопорушення, має право надати в протоколі пояснень і зауважень щодо його змісту, а також викласти мотиви своєї відмови від його підписання, подати заяву і клопотання. У разі, коли особа-правопорушник викладає своє пояснення на окремому аркуші, у протоколі про це робиться відповідна відмітка та додається аркуш з поясненнями.

До протоколу в разі необхідності долучаються матеріали, які підтверджують факт вчинення адміністративного правопорушення (акти перевірок, приписи, висновки експертів, письмові пояснення, повідомлення, листування з порушником тощо).

Протокол про адміністративні правопорушення протягом п'яти діб у разі необхідності передається посадовій особі Держпраці, яка має право розглядати справи про адміністративні правопорушення.

При накладенні стягнення враховуються характер вчиненого правопорушення, особа порушника, ступінь його вини, майновий стан, обставини, що пом'якшують і обтяжують відповідальність, крім випадків накладення стягнення за правопорушення у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху, у тому числі зафіксованому в автоматичному режимі.

Обставинами, що **пом'якшують** відповідальність за адміністративне правопорушення, визнаються:

- 1) щире розкаяння винного;
- 2) відвернення винним шкідливих наслідків правопорушення, добровільне відшкодування збитків або усунення заподіяної шкоди;
- 3) вчинення правопорушення під впливом сильного душевного хвилювання або при збігу тяжких особистих чи сімейних обставин;
- 4) вчинення правопорушення неповнолітнім;
- 5) вчинення правопорушення вагітною жінкою або жінкою, яка має дитину віком до одного року.

Законами України може бути передбачено й інші обставини, що пом'якшують відповідальність за адміністративне правопорушення. Орган (посадова особа), який вирішує справу про адміністративне правопорушення, може визнати пом'якшуючими і обставини, не зазначені в законі.

Обставинами, що **обтяжують** відповідальність за адміністративне правопорушення, визнаються:

- 1) продовження протиправної поведінки, незважаючи на вимогу уповноважених на те осіб припинити її;
- 2) повторне протягом року вчинення однорідного правопорушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню; вчинення правопорушення особою, яка раніше вчинила кримінальне правопорушення;
- 3) втягнення неповнолітнього в правопорушення;
- 4) вчинення правопорушення групою осіб;
- 5) вчинення правопорушення в умовах стихійного лиха або за інших надзвичайних обставин;
- 6) вчинення правопорушення в стані сп'яніння. Орган (посадова особа), який накладає адміністративне стягнення, залежно від характеру адміністративного правопорушення може не визнати дану обставину обтяжуючою.

Іноземці та громадяни без громадянства, які перебувають на території України, притягаються до адміністративної відповідальності на загальних підставах з громадянами України. Питання про відповідальність за адміністративні правопорушення, вчинені на території України іноземцями, які відповідно до чинних законів і міжнародними договорами України користуються імунітетом від адміністративної юрисдикції України, вирішуються дипломатичним шляхом.

Не є адміністративним правопорушенням дія, скоєна в стані **гострої потреби**, тобто для усунення небезпеки, яка загрожує державному або громадському порядку, власності, правам і свободам громадян, установленому порядку управління, якщо ця небезпека за даних обставин не могла бути усунута іншими засобами і якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернена шкода. Не є адміністративним правопорушенням дія, вчинена в стані **необхідної оборони**, тобто при захисті державного або громадського порядку, власності, прав і свобод громадян, установленного порядку управління від протиправного посягання шляхом заподіяння тому, хто посягає шкоди, якщо при цьому не було допущено перевищення меж необхідної оборони. Перевищенням меж необхідної оборони визнається

явна невідповідність захисту характерові і суспільній шкідливості посягання. Не підлягає адміністративній відповідальності особа, яка під час вчинення протиправної дії чи бездіяльності знаходилась у стані неосудності, тобто не могла усвідомлювати свої дії або керувати ними внаслідок хронічної душевної хвороби, тимчасового розладу душевної діяльності, слабоумства чи іншого хворобливого стану.

Матеріальна відповідальність. Працівники матеріально відповідальні за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Правовою основою матеріальної відповідальності працівника є його обов'язок дбайливо відноситися до майна підприємства, установи, організації, в чийй би власності воно не знаходилося. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством та за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, який перебуває в стані крайньої необхідності.

Матеріальна відповідальність покладається на працівника тільки за наявності таких умов:

- 1) прямий дійсний збиток;
- 2) вина працівника (намір або необережність);
- 3) протиправні дії (бездіяльності);
- 4) наявність причинного зв'язку між дією (бездіяльністю) і шкодою.

Під **прямим (дійсним) збитком** розуміється збиток наявного, реально існуючого майна шляхом втрати його (або його частини), присвоєння, псування, зниження цінності і відповідної необхідності роботодавця або уповноваженого ним органу провести витрати на придбання або відновлення майна або зробити зайві виплати з вини працівника іншому суб'єкту.

Протиправною визнається така поведінка працівника, при якій він не виконує своїх трудових обов'язків або виконує їх неналежним чином, але не тільки тих обов'язків, які прямо або побічно пов'язані з дбайливим ставленням до матеріальних цінностей. Цей обов'язок зазвичай конкретизується в спеціальних актах, що визначають порядок заощадження, зберігання і використання майна та інших матеріальних цінностей. **Бездіяльність** працівника визнається протиправною, якщо на працівника покладено обов'язок вчинення певних дій, які він не виконав. Збиток може бути заподіяно і в результаті правомірної поведінки працівника. Один з таких випадків встановлено законом. Це нормальний виробничий ризик, при якому в разі заподіяння шкоди до матеріальної відповідальності працівник не притягується.

На практиці не завжди просто визначити наявність цієї категорії, бо законодавчо неможливо визначити зміст цього поняття, тому що в кожному конкретному випадку «норма» має своє конкретне наповнення. Однак у науці і практиці склалися загальні положення, що враховуються при вирішенні окремих справ про заподіяння шкоди, пов'язаної з ризиком.

Ризик вважається **виправданим**, тобто нормальним, за наявності таких умов:

1) якщо мета не може бути досягнута звичайними, неризикованими засобами;

2) якщо він відповідає значенню тієї мети, для якої приймається;

3) можливість шкідливих наслідків при ризику завжди лише ймовірна. Там, де йдеться про явному заподіянні шкоди, нормальний ризик відсутній;

4) об'єктом ризику є матеріальні чинники, а не життя і здоров'я людини.

Вина працівника полягає в тому, що особа передбачала або повинна була передбачити шкідливі наслідки свого діяння і хоче їх настання або ставиться до них байдуже.

Розрізняють два види провини – вина умисна і вина з необережності. Перша характеризує ставлення особи з точки зору усвідомлення нею протиправності проступку і передбачення шкідливого результату, друга – бажання або байдуже ставлення до настання протиправних дій. Найчастіше працівники притягуються до матеріальної відповідальності за наявності вини у формі необережності, недбалості, самовпевненості.

У відповідності до законодавства обмежену матеріальну відповідальність несуть:

– працівники – за псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. У такому самому розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за псування або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

– керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, неприйняттям необхідних заходів щодо запобігання простоям.

Покладання на працівника обов'язку повністю відшкодувати причинення підприємству, установі, організації прямого дійсного збитку без будь-яких обмежень називається **повною матеріальною відповідальністю**. Вона настає, коли:

– між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 КЗпП України укладений письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення збереження майна та інших цінностей, переданих йому на зберігання або для інших цілей;

– майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

– шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

– шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані;

– шкоду завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

– відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

– шкоду завдано не при виконанні трудових обов'язків;

– службову особу, винну в незаконному звільненні або переводі працівника на іншу роботу;

– керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України і місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству розкраданням, умисним псуванням, недостатчею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (які досягли вісімнадцяти років), які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. При спільному виконанні робітниками окремих видів робіт, пов'язаних зі збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може вводиться **колективна (бригадна) матеріальна відповідальність**.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність полягає між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади). Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови його застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджується Міністерством соціальної політики України.

Кримінальна відповідальність – це відповідальність посадових осіб підприємства, установ, організацій незалежно від форм власності, громадянина – власника підприємства уповноваженої ним особи, якщо порушення законодавства про охорону праці створювало небезпеку для життя або здоров'я громадян. У законі зазначено: «... за дії або бездіяльності, які призвели або можуть призвести до ...». Якщо працівник діє всупереч вимогам правил техніки безпеки і вказівкам посадових осіб, то за нещасний випадок, який стався з його вини, посадові особи відповідальності не несуть. Ступінь покарання залежить від конкретних обставин і встановлюється Кримінальним кодексом України (розділ 10).

Порушення вимог законодавства про охорону праці (стаття 271). Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою (стаття 272). Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах (стаття 273). Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк від двох до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Порушення правил ядерної або радіаційної безпеки (стаття 274). Порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається обмеженням волі на строк до чотирьох років або позбавленням волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається позбавленням волі на строк від трьох до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд (Стаття 275). Порушення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов'язана дотримувати таких правил, якщо це створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – караються штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

З ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ, НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

3.1 Система державного управління охороною праці

Державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів України:

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

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організують навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про

працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці:

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

- здійснює нормопроектну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у зазначеній сфері;

- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

- видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань,

опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

3.2 Державний нагляд за охороною праці

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику:

- у сфері охорони праці;
- у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;
- у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Органи державного нагляду не залежать від яких би то не було господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні. Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законом «Про охорону праці», законами України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Посадові центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;
- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

- видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб посаді, яку вони обіймають, передавати матеріали відповідним органам для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Рішення посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, за необхідності обґрунтовуються результатами роботи та висновками експертно-технічних центрів, дослідних, випробувальних лабораторій та інших підрозділів (груп) технічної підтримки, що функціонують у складі органів державного нагляду за охороною праці відповідно завдань інспекційної служби або створюють і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації. Наукова підтримка наглядової діяльності здійснюється відповідними науково-дослідними установами. Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці є державними службовцями, і на них поширюється дія Закону України «Про державну службу». Вони несуть відповідальність згідно із законом за виконання покладених на них обов'язків.

3.3 Громадський контроль за охороною праці

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Професійні спілки та уповноважені з питань охорони праці здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

Згідно із Законом «Про охорону праці» у разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Професійні спілки також мають право:

- на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці;
- брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них;
- вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

Представники профспілок та уповноважені з питань охорони праці мають право:

- безперешкодно перевіряти стан безпеки і гігієни праці, дотримання працівниками нормативних актів з охорони праці на об'єктах підприємства чи виробничого підрозділу, колектив якого його обрав;
- вносити до спеціально заведеної для цього книги обов'язки для розгляду власником (керівником відповідного структурного підрозділу підприємства) пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативних актів з охорони праці, здійснювати контроль за реалізацією цих пропозицій;
- вимагати від майстра, бригадира чи іншого керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці у разі створення загрози життю або здоров'ю працюючих;
- вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці;
- брати участь у перевітках стану безпеки та умов праці, які проводяться посадовими особами органів державного нагляду і громадського контролю за охороною праці, міністерства, відомства, об'єднання, підприємства, місцевих органів державної виконавчої влади;
- бути обраними до складу комісії з питань охорони праці підприємства;
- бути представниками трудових колективів з питань охорони праці в районних (міських), міжрайонних (окружних) та товариських судах.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.

Законодавство України (КЗпПУ, Закон «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо) покладає на профспілки чимало повноважень, що стосуються охорони праці. Представники профспілок беруть участь у вирішенні таких питань:

- опрацювання національної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- опрацювання нормативно-правових актів з охорони праці;
- опрацювання роботодавцем комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
- розслідування нещасних випадків та профзахворювань;
- підготовка подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірів одноразової допомоги працівникам;
- розроблення пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;
- організація соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань;
- визначення Кабінетом Міністрів України порядку перегляду і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків;
- робота у комісіях з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання питань з охорони праці.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог з охорони праці та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці. Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути обмежені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств або виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики.

3.4 Відомчий контроль за охороною праці

Відомчий контроль за дотриманням чинного законодавства про працю, а також норм і правил з охорони праці здійснюють служби охорони праці вищестоящих організацій, а також їх галузеві спеціалісти. Відповідно до встановленого порядку перевірки стану охорони праці у підлеглих установах, зауваження та їх пропозиції щодо створення здорових і безпечних умов праці й запобігання пожежам є обов'язковими для виконання керівниками і спеціалістами підприємства.

Під час здійснення відомчого контролю перевіряють виконання планів роботи з охорони праці на підприємстві, використання виділених на охорону праці коштів, розробку проектної документації, виконання обов'язків з охорони праці службовими особами та інші питання.

Регламентовані перевірки стану охорони праці в низових ланках здійснюються шляхом впровадження оперативного контролю.

Метою оперативного контролю є поліпшення організації роботи з охорони праці, посилення уваги до безпеки праці з боку керівника підприємства, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів і профспілкових організацій, підвищення їх особистої відповідальності за вирішення поточних та перспективних питань охорони праці на підприємстві.

Положення про оперативний контроль складається з певних етапів – ступенів контролю. Кожен ступінь контролю здійснюють конкретні особи відповідно до існуючого Положення:

- перший ступінь оперативного контролю проводить керівник структурного підрозділу (майстер, бригадир) разом з громадським інспектором щоденно перед початком зміни і під час роботи. Про допущені порушення записується у спеціальний журнал і доповідається вищому керівникові;

- другий ступінь оперативного контролю здійснюють головні спеціалісти, начальники дільниць разом з представником профспілки раз

на 7...10 днів. Помічені недоліки записують у журнал другого ступеня;

- оперативний контроль третього ступеня один раз на місяць проводить комісія, до складу якої входять керівник підприємства, голова профспілок, інженер з охорони праці, головні спеціалісти. Результати перевірки стану охорони праці третього ступеня оформляють протоколом;

- оперативний контроль четвертого ступеня проводиться на нарадах на яких приймаються рішення про усунення виявлених недоліків з метою запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням.

Ефективність контролю залежить від кваліфікаційного рівня та професіоналізму контролюючих і відповідного метрологічного забезпечення, що містить методи та засоби (прилади) вимірювання параметрів шкідливих та небезпечних чинників виробництва, призначені для визначення безпеки промислового обладнання та технологічних процесів.

3.5 Фінансування охорони праці

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» фінансування заходів щодо охорони праці на підприємстві здійснюється роботодавцем.

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

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

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

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

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

3.6 Ефективність системи управління охороною праці

Основними критеріями ефективності СУОП, що характеризують ступінь досягнення поставлених цілей, є:

- поліпшення умов і підвищення безпеки праці працюючих;
- зниження виробничого травматизму і професійної захворюваності;
- підвищення продуктивності праці, якості продукції за рахунок поліпшення умов праці;
- підвищення рівня роботи з охорони праці на підприємстві.

Оцінка ефективності СУОП включає оцінку соціальних, соціально-економічних, інженерних (технічних) і економічних показників, які характеризують стан виробничого середовища до і після проведення заходів щодо охорони праці.

Соціальна ефективність заходів щодо поліпшення умов і охорони праці оцінюється за такими показниками:

- зменшення чисельності виробничих травм, загальної і професійної захворюваності;
- зменшення частки важких і небезпечних робіт;
- зменшення чисельності працюючих в умовах, які не відповідають вимогам санітарно-гігієнічних норм;
- збільшення чисельності машин, механізмів і виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог нормативних актів;
- зменшення коефіцієнтів частоти випадків травматизму, професійної захворюваності та їх тяжкості;
- зменшення випадків виходу на інвалідність в результаті травматизму або професійного захворювання;
- зменшення плинності кадрів через погані умови праці та інші.

Економічна ефективність визначається з метою:

- вибору оптимального варіанта поліпшення умов і безпеки праці;
- встановлення впливу заходів щодо поліпшення умов праці на основні показники діяльності підприємства;
- обґрунтування збільшення продуктивності праці за рахунок поліпшення умов праці;
- обґрунтування матеріального і морального заохочення за розробку і здійснення заходів щодо охорони праці.

Кількісними показниками є:

- річна економія;
- економічного ефективність;
- економічний ефект.

Основними джерелами отримання економічного ефекту від заходів щодо охороні праці є:

- збільшення продуктивності праці за рахунок підвищення працездатності людини в результаті зниження втоми через несприятливі умови

праці, скорочення або повного усунення внутрізмінних простоїв і т. п.;

- підвищення ефективності використання робочого часу в результаті скорочення втрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю через хвороби або травм, і зменшення непродуктивних втрат праці, що заподіюються поганими умовами праці;

- підвищення ефективності використання обладнання;

- зменшення витрат, пов'язаних з незадовільними умовами праці за рахунок зменшення втрат від нещасних випадків і захворюваності на виробництві, економії витрат на пільги і компенсації за незадовільні умови праці, зменшення витрат за рахунок зниження плинності кадрів і зменшення браку на виробництві через несприятливі умов праці.

Соціально-економічна ефективність проявляється у вигляді економії або скорочення витрат. При її визначенні необхідно якомога повніше охопити всі соціальні та економічні наслідки діяльності з охорони праці.

Технічна ефективність – це аналізування зміни стану умов праці на робочих місцях, вимірюється звичайними фізичними одиницями за допомогою приладів.

Соціальна, соціально-економічна, технічна та економічна ефективність поліпшення умов і охорони праці повинні визначатися на всіх стадіях розробки і здійснення заходу щодо охорони праці: на стадії планування заходів і після їх здійснення.

Проблема захищеності працівників, удосконалення методів організації охорони праці на підприємстві, в установі, організації є досить актуальною на сьогоднішній день. Оцінювання стану охорони праці й ефективності заходів щодо її поліпшення є одним зосновних завдань керування охороною праці. Усі види господарської діяльності так чи інакше впливають на рівень забезпечення охорони праці, підвищуючи чи знижуючи його.

При оцінюванні ефективності заходів щодо охорони праці слід користуватися сукупністю чотирьох груп показників:

- показники зміни стану умов праці;
- соціальні показники;
- економічні показники;
- соціально-економічні показники.

При цьому враховуються такі фактори виробничого середовища:

- зміна кількості машин і механізмів, виробничих приміщень, що відповідають вимогам стандартів безпеки праці й інших нормативних актів;

- поліпшення санітарно-гігієнічних показників;
- зниження вмісту шкідливих речовин у повітрі;
- поліпшення метеоумов;
- зниження рівня шуму і вібрації;
- поліпшення освітлення й ін;
- поліпшення психофізіологічних показників;
- зниження підвищених фізичних навантажень;

- зниження нервово-психічних навантажень;
- поліпшення естетичних показників;
- раціональна організація робочих місць;
- благоустрій приміщень і територій;
- естетичність оформлення інтер'єрів.

Зміна стану умов праці за факторами оцінюється різницею їхньої абсолютної величин до і після впровадження заходів чи різницею досягнутих або прогнозованих результатів, а також зіставленням відносних показників, що характеризують ступінь відповідності тих чи інших факторів гранично припустимим концентраціям (ГПК), гранично припустимим рівням (ГПР) чи заданим значенням.

Комплексне оцінювання зміни умов праці проводиться з урахуванням приросту робочих місць, на яких умови праці приведені у відповідність до нормативних вимог.

До соціальних належать такі показники, що характеризують трудову діяльність:

- фізіологічні, що характеризують зміни функціонального стану організму людини під впливом виробничої діяльності;
- психологічні, що характеризують особливості психічної діяльності й особистості людини в процесі праці;
- генетичні, що характеризують вплив умов праці на відтворення робочої сили;
- трудова активність, що характеризує ступінь віддачі виробництв працівником у процесі його професійної діяльності фізичних, інтелектуальних і психологічних здібностей;
- рівень професійної і загальної захворюваності, пов'язаної з несприятливими умовами праці;
- чисельність зайнятих на робочих місцях, що відповідає нормативним вимогам (як у комплексі, так і за окремими факторами), і скорочення чисельності працюючих у несприятливих умовах праці;
- плинність кадрів через незадоволеність умовами праці;
- пільги і компенсації зі скорочення (ослаблення) результатів впливу на працюючих несприятливих виробничих факторів, підтримці і відновленню нормального функціонування фізіологічних систем організму при особливих навантаженнях на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці;
- ступінь задоволеності працею;
- престижність професії.

До економічних показників реалізації заходів щодо поліпшення стану охорони праці належать:

- пільги і компенсації особам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці;
- витрати на лікування виробничо-обумовлених і професійних захворювань, а також травм, отриманих на виробництві;

– допомога при хворобах, виробничо-обумовлених чи професійних захворюваннях, а також потерпілим у результаті нещасних випадків на виробництві;

– пенсії інвалідам;

– витрати на перепідготовку кадрів через їхню плинність, викликану несприятливими умовами праці;

– зниження випуску продукції, обумовлене тимчасовою непрацездатністю працівників.

Соціально-економічні показники мають економічний характер і виражаються у вигляді економії чи запобіганні втрат живої й уречевленої праці в народному господарстві, на підприємствах і у сфері особистого споживання.

Соціально-економічна ефективність розраховується з метою:

– економічного обґрунтування планових заходів щодо вибору оптимальних варіантів технологічних, ергономічних та організаційних рішень;

– визначення фактичної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці;

– оцінювання результатів управління виробництвом на різних рівнях;

– розрахунку необхідних витрат для приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до нормативних вимог;

– визначення раціональних розмірів матеріального стимулювання працівників підприємства, науково-дослідних, конструкторських і проектних організацій за розробку і запровадження працезохоронних заходів.

Важливим елементом діяльності в галузі охорони праці є її ефективність. Оцінювання ефективності планованих і здійснюваних заходів щодо охорони праці передбачає об'єднання соціальних, соціально-економічних, інженерних (технічних) і економічних показників, що характеризують виробниче середовище до і після вжиття заходів. Ці показники мають відносну самостійність і тому тільки в комплексі дозволяють установити ефективність зробленої чи планованої роботи. Найважливішим показником при цьому є соціальний. Економічні показники конкретизують об'єктивну оцінку ефективності заходів, однак для робіт в галузі охорони праці економічна ефективність є важливою, але не головною. Навіть при відсутності економічного ефекту актуальність заходів щодо охорони праці визначається насамперед їхньою соціально-оздоровчою значущістю.

Визначення соціальної ефективності заходів щодо охорони праці. Оцінювання соціальної ефективності від реалізованих чи планових заходів щодо поліпшення охорони праці передбачає використання таких показників:

1. Відсоток скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів про безпеку виробництва:

$$\Delta K_p = \frac{K_1 - K_2}{K} 100,$$

де K_1, K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм відповідно до і після реалізації заходу, шт.;

K – загальна кількість робочих місць, шт.

2. Відсоток скорочення чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають вимогам санітарних норм:

$$\Delta\text{Ч} = \frac{\text{Ч}_1 - \text{Ч}_2}{\text{Ч}} 100,$$

де $\text{Ч}_1, \text{Ч}_2$ чисельність працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарним нормам, відповідно до і після реалізації заходу, ос.;

Ч – середньосписочна чисельність працівників за рік, ос.

3. Відсоток збільшення кількості машин і механізмів, приведених у відповідність до вимог нормативних актів, що регулюють питання охорони праці:

$$\Delta\text{М} = \frac{\text{М}_1 - \text{М}_2}{\text{М}} 100,$$

де $\text{М}_1, \text{М}_2$ кількість випадків виробничого травматизму до і після реалізації заходу, шт.;

М – загальна кількість машин і механізмів, шт.

4. Відсоток збільшення кількості виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог актів, що регулюють питання охорони праці:

$$\Delta\text{Б} = \frac{\text{Б}_1 - \text{Б}_2}{\text{Б}} 100,$$

де $\text{Б}_1, \text{Б}_2$ – кількість виробничих приміщень, умови роботи в яких не відповідають нормам з безпеки виробництва відповідно до і після реалізації заходів, шт.;

Б – загальна кількість виробничих приміщень, шт.

5. Зменшення коефіцієнта частоти виробничого травматизму:

$$\Delta\text{К}_\text{ч} = \frac{\text{N}_1 - \text{N}_2}{\text{Ч}} 1000,$$

де N_1, N_2 – кількість випадків виробничого травматизму до і після реалізації заходу.

6. Зменшення коефіцієнта тяжкості травматизму:

$$\Delta\text{К}_\text{т} = \frac{\text{Д}_1}{\text{N}_1} - \frac{\text{Д}_2}{\text{N}_2},$$

де $\text{Д}_1, \text{Д}_2$ – загальна кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після реалізації заходів за рік.

7. Зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності через незадовільні умови праці:

$$\Delta K_3 = \frac{Z_1 - Z_2}{\text{Ч}} 1000,$$

де Z_1, Z_2 – кількість випадків професійних захворювань через незадовільні умови праці відповідно до і після реалізації заходів.

Витрати на здійснення заходів щодо охорони праці включають капітальні інвестиції і поточні витрати.

До капітальних інвестицій належать одноразові витрати:

- на створення основних фондів для поліпшення охорони праці (склад цих фондів відповідає основним напрямкам проведених чи планованих заходів);

- на удосконалювання техніки і технології виробництва з метою підвищення рівня охорони праці.

Поточні витрати включають витрати на зміст і обслуговування основного технологічного устаткування, викликані його удосконалюванням з метою поліпшення охорони праці.

При здійсненні багатоцільових заходів визначення суми капітальних інвестицій і поточних витрат, зв'язаних з поліпшенням охорони праці, робиться розрахунковим шляхом з використанням даних про вартість відповідних робіт у проектах-аналогах, укрупнених розцінок, нормативів витрат.

При економічному обґрунтуванні заходів щодо поліпшення охорони праці витрати на їхнє здійснення визначаються як сукупні поточні витрати і капітальні інвестиції, приведені до року з урахуванням фактора часу (інфляції).

Варто розрізняти витрати на здійснення заходів:

- результати від реалізації яких будуть отримані в короткостроковому чи довгостроковому періоді з приблизно рівними значеннями річних поточних витрат і капітальних інвестицій за роками розрахункового періоду;

- результати від реалізації яких будуть отримані через тривалий термін (наприклад, заходи щодо зниження захворюваності), а величина поточних витрат і капітальних інвестицій змінюються з часом (змінні за роками).

Визначення ефективності витрат на охорону праці. З метою визначення обсягу збитків від непрацездатності потерпілих унаслідок нещасних випадків і професійних захворювань та від загальних захворювань працівників пропонується методика, суть якої зводиться до визначення матеріальних збитків шляхом розрахунків певних показників за кожним видом причин, які викликають ті чи інші збитки, та визначення результуючого показника, який вказує їх питому вагу в загальному обсязі виробництва.

Визначення розміру матеріальних збитків, що їх зазнає підприємство через виробничий травматизм, здійснюється за формулою

$$M_{3T} = D_T (Л + Б_T),$$

де M_{3T} – збитки, обумовлені тим, що робітники, які отримали травми, не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн;

D_T – загальна кількість днів непрацездатності за розрахунковий проміжок часу, що викликані травматизмом та профзахворюваннями;

$Л$ – середньоденна втрата прибутку від невиробленої продукції в розрахунку на один день, грн;

$Б_T$ – середній розмір виплат за лікарняними листами за один день непрацездатності всім потерпілим від травм, грн.

Визначення показника річних втрат, що обумовлені річним травматизмом, здійснюється за формулою

$$K_{BT} = M_{3T} \frac{100}{P},$$

де K_{BT} – показник втрат річного обсягу виробництва продукції від виробничого травматизму, %;

P – обсяг виробленої продукції за рік, грн.

Визначення розміру збитків, яких зазнає підприємство від загальних захворювань працівників, здійснюється за формулою

$$M_{33} = D_3 (A + Б_3),$$

де M_{33} – річні збитки, обумовлені тим, що хворі працівники не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн;

D_3 – загальна кількість робочих днів, що їх втратили за звітний період всі працівники, які хворіли;

$Б_3$ – середній розмір виплат за один робочий день за всіма лікарняними листами, що обумовлені загальними захворюваннями, грн.

Показник річних втрат, які обумовлені загальними захворюваннями працівників підприємства, визначається за формулою

$$K_{33} = M_{33} \frac{100}{P},$$

де K_{33} – показник втрат, який характеризує збитки від загальних захворювань працівників, %.

Узагальнений показник, який характеризує сумарні втрати підприємства від травматизму та загальних захворювань працівників, дорівнює:

$$K_{yz} = K_{BT} + K_{zz},$$

де K_{yz} – узагальнений показник втрат підприємства від травматизму та загальних захворювань працівників, %.

Цей показник визначає, скільки відсотків річного прибутку втрачено через травматизм, профзахворювання та загальні захворювання працівників підприємства.

Ця методика найкраще відображає економічні показники, що характеризують стан техніки безпеки і санітарні умови праці на підприємстві, та надає змоги оцінити втрати, яких зазнає підприємство через травми і хвороби працівників. Однак вона унеможливорює повне аналізування, бо не враховує збитки від пошкоджень обладнання та інвентарю, які часто трапляються під час аварій, або через невиробничі втрати часу, пов'язані з розслідуванням випадків травматизму, та інші матеріальні та нематеріальні втрати.

4 ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Система управління охороною праці підприємства

Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів і засобів, необхідних для забезпечення збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Головна мета управління охороною праці – створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, поліпшення виробничого побуту, запобігання виробничого травматизму і профзахворювань.

Об'єктом управління є умови праці на робочих місцях. **Суб'єктом** управління в СУОП на підприємстві в цілому є керівник (головний інженер), а в цехах, виробничих ділянках, службах – керівники відповідних підрозділів і служб. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства (СОП), яка підпорядковується безпосередньо керівнику (головному інженеру) підприємства (рис. 4.1).

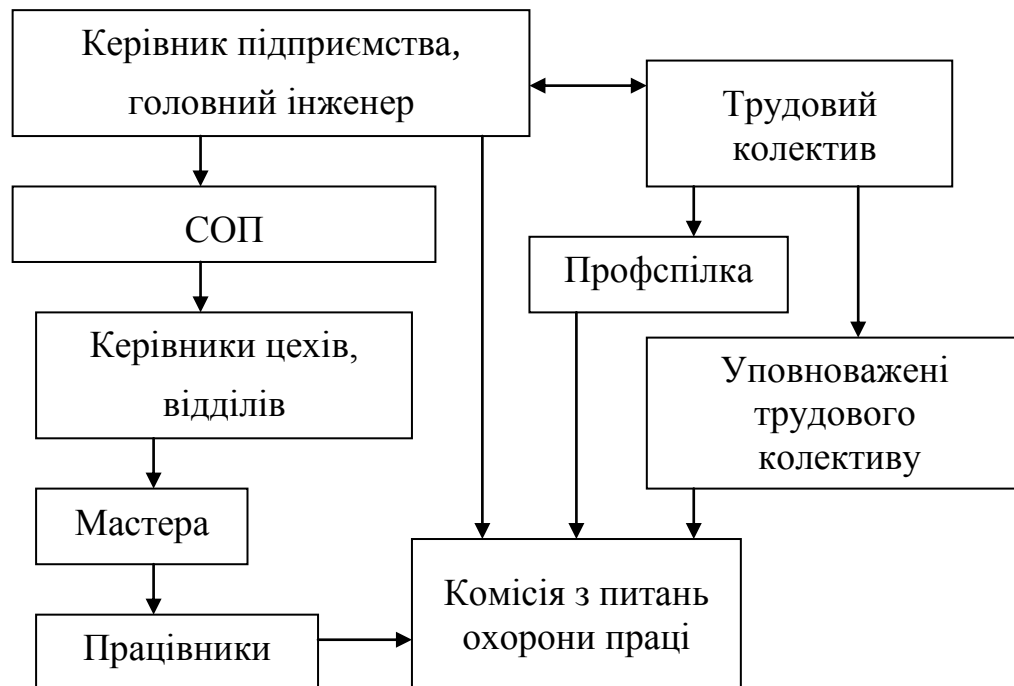


Рисунок 4.1 – Управління охороною праці на підприємстві

Суб'єкт управління аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства і приймає рішення, спрямовані на приведення фактичних показників охорони праці у відповідність до нормативів. Дія органу управління на керовані об'єкти здійснюється за допомогою

реалізації певних функцій, спрямованих на вирішення конкретних завдань, які впливають з аналізування інформації про стан охорони праці на робочих місцях.

Зазначають три основні напрями, за якими має здійснюватися організаційна діяльність з охорони праці (табл. 4.1).

Таблиця 4.1 – Характеристика основних напрямів організаційної діяльності з охорони праці

Напрямок діяльності	Характеристика діяльності
Організація управління	Реалізація управлінських функцій: прогнозування і планування, організація і координація роботи в галузі охорони праці, аналізування, оцінювання стану і контроль функціонування системи, управління персоналом
Основне організаційне забезпечення	Реалізація структурно-функціональної схеми управління; навчання та професійний відбір кадрів; інформаційне та нормативно-правове забезпечення та ін.
Організація безпечного проведення робіт та процесів	Створення умов, які забезпечують дотримання персоналом встановлених правил

Розглянемо основні управлінські функції СУОП.

Планування та прогнозування. Планування включає такі дії:

- визначення цільових завдань на основі прогнозу наявності небезпечних і шкідливих факторів;
- визначення шляхів і методів досягнення поставлених цілей і оптимальних рівнів безпеки на певний проміжок часу;
- визначення обсягу необхідних фінансових інвестицій для досягнення поставлених цілей.

Планування ґрунтується на методах цільового управління і реалізується у вигляді розробки або формування:

- цільових програм, перспективних, комплексних, поточних і оперативних планів;
- заходів (у зв'язку з нещасними випадками і професійними захворюваннями);
- фонду охорони праці.

Головним завданням планування є конкретизація досягнення цільових нормативів за часом, ресурсами, виконавцями. Для забезпечення ефективності планування воно повинно здійснюватися на основі певних принципів, до яких належать такі: повнота, реальність виконання, конкретність, доступність, перспективність, безперервність, а також «принцип пріоритету цілей».

Зазвичай зазначають такі **види планування**: перспективне (на 2 роки і більше), поточне (рік), оперативне (на встановлений термін).

Планування заходів має бути пов'язане з прогнозуванням стану охорони праці на підприємстві, виробничого ризику і травматизму. Прогнозування здійснюється з метою раціонального планування коштів на заходи щодо попередження нещасних випадків і профзахворювань, виходячи з обсягу і характеру майбутніх робіт, а також попереднього досвіду.

Прийнято розрізняти короткостроковий і середньостроковий прогноз. Короткостроковий прогноз здійснюють на невеликий часовий період (місяць, квартал, півріччя, рік), він характеризується оперативністю і безперервністю. При середньостроковому прогнозуванні оперують щорічними даними, тому здійснюють його на 1 рік і більше.

Залежно від вихідних даних прогнозування може здійснюватися одним з трьох методів: екстраполяція, математико-статистичне моделювання та експертиза.

У методичному плані прогнозування ґрунтується на вивченні динаміки кількісних показників за ряд попередніх років з наступним логічним продовженням тенденції їх зміни на прогнозований період. На практиці пошукові прогнози найчастіше бувають короткостроковими – на період до одного року. У рідкісних випадках за допомогою багаторічних стійких тенденцій може оцінюватися на 3...5 років вперед. Метод моделювання заснований на побудові математико-статистичних моделей травматизму, які відображають причинно-наслідковий механізм процесу. При цьому важливу роль у побудові моделі прогнозування грають попередні і раніше виявлені закономірності. Методи прогнозування за допомогою експертних оцінок використовуються в тих випадках, коли статистичних даних недостатньо або їх не можна отримати. Для прогнозування залучають фахівців-експертів, які займаються питаннями охорони праці тривалий час, з метою визначення рівня травматизму і розробки рекомендацій.

Зазначають кілька основних методів вивчення і порівняння динаміки зміни стану об'єкта:

- аналізування динаміки щодо аналогічного попереднього періоду (найбільш поширений);
- аналізування динаміки щодо базового року;
- аналізування динаміки за середніми показниками;
- аналізування динаміки за принципом «точка до середнього».

Прогнозування стану охорони праці може стати ефективним засобом запобігання травматизму. При цьому слід пам'ятати, що прогноз рівня травматизму робиться не для того, щоб він справдився, а для того, щоб вжити ефективних заходів.

Організація і координація робіт з охорони праці. Завдання організації, координації і регулювання праці з охорони праці складається:

- у створенні відповідної структури, у формуванні органів управління, які реалізують основні положення концепції системи;

- у визначенні порядку і умов взаємодії між усіма рівнями, суб'єктами, об'єктами та іншими елементами управління;
- в розмежуванні і інтеграції функцій служб, підрозділів;
- у встановленні прав, обов'язків і відповідальності посадових осіб;
- у встановленні порядку прийняття концептуальних, управлінських, інженерних рішень та їх реалізації.

Регламентування праці підприємства, тобто конкретний і цілеспрямований розподіл обов'язків, прав, відповідальності, зв'язків між різними службами має велике значення з точки зору ефективного функціонування системи управління.

Контроль стану охорони праці та функціонування СУОП. Контроль є, з одного боку, функцією управління, а з іншого боку, – впорядкована система наглядових дій, які здійснюються на управлінському, інженерно-організаційному та виконавському рівнях, на трьох стадіях виробничого процесу (до початку, в процесі проведення і після закінчення робіт) і на трьох тимчасових інтервалах (щозміни, щомісяця, щокварталу). Як функція управління, контроль є одним із джерел інформації про стан охорони праці. Від того, наскільки неформально і ефективно здійснюється контроль, наскільки оперативні і дієві рішення, прийняті за результатами контролю, багато в чому залежить стан охорони праці в підрозділах і на підприємстві.

Залежно від ступеня неузгодженості фактичних і нормативних значень небезпеки (ризик) виробництва і компетентності персоналу можуть бути встановлені три режими нагляду: посилений, нормальний і полегшений. Як правило, нагляд здійснюється в нормальному режимі, тільки в деяких випадках застосовується посилений або полегшений режим контролю.

За характером, обсягами (змісту) і термінів проведення розрізняють такі види нагляду:

- за характером – перевірка нормативних умов, організаційно-технічна перевірка, комплексна, цільова перевірка;
- за періодичністю – поточний контроль (щозміни), оперативний (щомісяця), періодичний (щоквартально).

Однак система контролю повинна передбачати не тільки перевірку дотримання заходів безпеки при проведенні робіт, але і контроль функціонування самої системи управління з метою підвищення її ефективності. Для цього повинна існувати система контролю над виконанням організаційно-розподільчої документації: наказів, розпоряджень, заходів, стандартів підприємства, інших документів, які діють у рамках СУОП.

Таким чином, контроль у галузі охорони праці, і як управлінська функція, і як наглядова діяльність, повинен здійснюватися безперервно, системно на всіх рівнях управління, стадіях виробничих процесів і проміжках часу за такими напрямками:

- контроль (аудит) за функціонуванням прийнятої системи управління охороною праці;
- нагляд за організацією безпечного проведення робіт;
- нагляд за дотриманням вимог, норм і правил безпеки безпосередньо на робочих місцях і ділянках.

Контроль повинен здійснюватися на основі певних принципів. Він повинен бути ефективним, повним, всебічним та об'єктивним, безперервним, випереджаючим (попереджувальним). Ефективний такий контроль, який забезпечує необхідну і своєчасну оцінку стану і перспектив розвитку робіт при мінімальних витратах часу і зусиль. Безперервність контролю полягає в систематичному і обов'язковому його характері. При цьому, чим нижчий ранг керівника, тим вище повинна бути систематичність, а в окремих випадках необхідно постійне і безпосереднє спостереження за ходом виконання робіт. Контроль повинен бути випереджаючим: виявляючи фактори ризику, як передумови травм і аварій, ми зменшуємо можливість реалізації потенційної небезпеки в реальний нещасний випадок або аварію.

Відповідальність за організацію і здійснення контролю покладається: в цілому по підприємству – на заступників керівника підприємства; в підрозділах – на їх керівників; на ділянках – на начальників ділянок; на робочих місцях – на організаторів (виробників) робіт. Координацію праці з організації контролю на підприємстві здійснює служба охорони праці.

Аналізування і оцінювання стану умов і безпеки праці. Аналізування і оцінювання стану об'єкта управління є необхідними умовами успішного функціонування будь-якої системи. Вони необхідні для того, щоб на основі динаміки судити про зміни стану, про виконання цільових завдань, для розробки ініціюючих заходів, для стимулювання праці. Це може бути зроблено тільки на основі комплексу цільових показників і критеріїв, їх чисельної оцінки та порівняння з заданими або базовими значеннями. При виборі критеріїв слід виходити не тільки з точки зору кількісної характеристики, але і з позицій соціальної та економічної значущості наслідків травматизму (професійних захворювань).

Для вирішення зазначених завдань можуть використовуватися окремі методи аналізу. Однак найбільш повна картина може бути отримана при використанні сукупності методів, до яких відносяться (табл. 4.2): ймовірно-статистичні методи та детерміністські методи.

Використання статистичного методу, заснованого на обробці методами математичної статистики даних про нещасні випадки за певний період, є обов'язковим. Він дозволяє кількісно оцінити стан охорони праці і рівень травматизму.

Показники оцінки стану охорони праці або рівня небезпеки виробництва з практичної точки зору повинні відповідати таким вимогам:

- достовірність;
- нескладна система обліку і простота розрахунків;
- можливість об'єктивного порівняння охорони праці та рівня небезпеки підприємств і підрозділів з різним характером виробництва.

Таблиця 4.2 – Характеристика основних методів аналізу травматизму

Метод аналізу	Характеристика
Ймовірносно-статистичні методи	
Статистичний	Метод заснований на аналізі актів за формою Н-1 і листків непрацездатності. Суть – розрахунок показників травматизму. Дозволяє встановити динаміку травматизму та виявити закономірності її зміни
Груповий	Метод заснований на аналізі актів за формою Н-1 і листків непрацездатності. Дозволяє визначити найбільш небезпечні професії і роботи, види обладнання, намітити шляхи та напрямки діяльності
Топографічний	Метод заснований на аналізуванні актів за формою Н-1 і листків непрацездатності. Полягає у вивченні причин НС за місцем їх події
Детерміністські методи	
Мережеве моделювання	Застосовується при аналізуванні випадків травматизму, які є результатом дії кількох чинників. Модель будується від моменту травмування до подій, які йому передували, встановлюється логічний зв'язок між явищами
Монографічний	Вивчається весь комплекс умов, у яких стався НВ. Дозволяє враховувати також і потенційні небезпеки
Спостереження	Огляд місця події, вимір, фотографування, фізико-хімічні дослідження
Анкетування	Письмове опитування людей. Встановлюються в основному причини психофізіологічного характеру.
Метод експертних оцінок	Винесення суджень на основі узагальненого досвіду і інтуїції фахівців
Ергономічний	Аналізування відповідності фізіологічних, антропометричних, психофізіологічних і психологічних (особистісних) якостей людини кожному виду трудової діяльності
Економічний	Розрахунок втрат, визначення стратегії вкладень коштів у заходи щодо охорони праці
Прогнозування	Імовірнісна оцінка динаміки травматизму, виходячи зі сформованої ситуації. Використовується для розробки заходів для нових виробництв

До широко відомих показників виробничого травматизму відносяться коефіцієнт частоти, коефіцієнт тяжкості, показник загального травматизму (непрацездатності), характеристики яких наведено у таблиці 4.3.

Таблиця 4.3 – Характеристика основних показників травматизму

Показник	Характеристика
Коефіцієнт частоти	Характеризує число НВ, які припадають на 1 000 працюючих за певний проміжок часу
Коефіцієнт тяжкості	Характеризує середню тривалість непрацездатності, котра припадає на одну травму
Показник загального травматизму (непрацездатності)	Враховує частоту і тяжкість нещасних випадків
Базовий коефіцієнт	Характеризує стан охорони праці на об'єкті
Відносні коефіцієнти частоти та тяжкості	Характеризують ступінь виконання поставлених завдань
Індекс смертельного травматизму	Характеризує динаміку тяжкості травматизму
Наведений коефіцієнт частоти	Дозволяє визначити та виконати попереджувальні корегуючі заходи
Виробничий ризик	Є необхідною умовою при прийнятті управлінських рішень та практичних мір у вирішенні завдань з ОП

Коефіцієнт частоти травматизму **К_ч** характеризує кількість нещасних випадків (НВ), які припадають на 1 000 працюючих за певний проміжок часу (рік, півроку, квартал):

$$K_{\text{ч}} = 1000 \frac{H}{P_{\text{сер}}},$$

де H – кількість травм за певний проміжок часу, за винятком тяжких і смертельних НВ, для яких показники розраховуються окремо;
 $P_{\text{сер}}$ – середньооблікова чисельність працюючих людей.

Коефіцієнт тяжкості травматизму **К_т** характеризує середню тривалість непрацездатності, що припадає на одну травму:

$$K_{\text{т}} = \frac{D}{H},$$

де D – кількість днів непрацездатності через травми.

Показник загального травматизму (**коефіцієнт непрацездатності**) **К_н** – це синтетичний показник, який враховує частоту і тяжкість нещасних випадків:

$$K_{\text{н}} = K_{\text{ч}} \cdot K_{\text{т}}$$

Для оцінювання стану травматизму використовують також **базовий коефіцієнт $K_{\text{баз}}$** :

$$K_{\text{баз}} = K_{\text{Т.Б.}} \cdot K_{\text{В.Б.}} \cdot K_{\text{В.Д.}}$$

де $K_{\text{Т.Б.}}$ – коефіцієнт технічної безпеки (відношення кількості машин і устаткування, які повністю відповідають нормам охорони праці, до їх загальної кількості);

$K_{\text{В.Б.}}$ – коефіцієнт виробничої безпеки (відношення кількості працюючих, які виконують норми техніки безпеки та промислової санітарії, до середньооблікової кількості працюючих);

$K_{\text{В.Д.}}$ – коефіцієнт виконавчої дисципліни (відношення кількості виконаних заходів з охорони праці до їх запланованої кількості за певний проміжок часу).

Розглянуті показники досить прості в розумінні і розрахунку, коректні, але вони не дають повного уявлення про стан і динаміку системи, про потенційну небезпеку (ризик) виробництва, як вихідної причини травматизму. Тому доцільно використовувати комплекс показників.

Розглянемо показники, які менш відомі.

Відносні коефіцієнти частоти і тяжкості нещасних випадків є відношенням коефіцієнтів частоти і тяжкості до їх базових значень. За базове значення коефіцієнтів можуть бути прийняті: середньостатистичні значення (наприклад, по області або для підприємства при оцінюванні структурних підрозділів); найкращі, досягнуті за певний проміжок часу; плановані на перспективу (цільові); знайдені дослідним, теоретичним або експертним методами; передбачені вимогами нормативних документів. Ці показники кількісно характеризують ступінь виконання поставлених завдань.

З точки зору оцінювання тяжкості травматизму велике значення має індекс смертельного травматизму – відношення кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками до загальної кількості випадків травмування (потерпілих). Він дає дійсне уявлення про динаміку тяжкості травматизму.

Не викликає сумнівів необхідність застосування показника, що характеризує сумарну частоту випадків, не тільки тих, які враховуються (з втратою працездатності більше одного робочого дня), але і всіх тих травм, які закінчилися відносно благополучно.

Наведений коефіцієнт частоти може служити для оцінювання можливого стану охорони праці на кінець року за наявністю нещасних випадків у першому кварталі, за півріччя, за 9 місяців. Основне значення застосування цього показника полягає в тому, щоб виконати попереджувальні коригувальні заходи.

Доцільно також використовувати показник, що характеризує небезпеку умов праці – виробничий ризик **R**, який обчислюється за формулою (якщо не передбачена інша методика)

$$R = \frac{N_{\text{Р.М.Н.}}}{N_{\text{Р.М.}}},$$

де $N_{P.M.H.}$ – кількість робочих місць, які не відповідають нормативним вимогам, а тому небезпечні для життя і здоров'я (визначається на підставі атестації);

$N_{P.M.}$ – загальна кількість робочих місць на підприємстві (у підрозділі).

Аналіз ризику (або ризик-аналіз) є необхідною умовою для прийняття управлінських рішень і практичних заходів щодо вирішення завдань попередження або зменшення небезпеки виробництва.

В умовах переходу від адміністративних до економічних методів управління зростає роль економічних показників. Ці показники характеризують, з одного боку, той збиток, який наноситься підприємству в результаті нещасних випадків, з іншого боку, характеризують загальний обсяг витрат або питомі витрати в розрахунку на одну людину, вкладені в заходи щодо поліпшення умов праці.

Управління персоналом. Проблеми аварійності і травматизму на сучасному виробництві неможливо вирішити тільки інженерними методами. Часто причиною травматизму виступають не небезпечні умови праці, а небезпечні дії працівника, допуск до небезпечних видів робіт працівників з підвищеним ризиком травматизму та ін. Вирішальним фактором в охороні праці є роль працівника, його професіоналізм, якість праці, психологія (ідеологія) мислення. Особистісні та психофізіологічні особливості людини, як однієї з найбільш значущих ланок складної соціально-виробничої системи, до якої належить охорона праці, відіграють найважливішу роль у формуванні передумов для безпечного проведення робіт.

Дані по травматизму підтверджують вирішальну роль людини у створенні передумов небезпечних ситуацій. Так званий «людський фактор» – неправильна поведінка працюючих – причина 75–80 % всіх травм і аварій. Низька ефективність заходів і високий рівень травматизму, на думку фахівців, полягає в недообліку, а часом і в незнанні різноманітної групи небезпечних дій, обумовлених суб'єктивними причинами (психофізіологічними і особистісними властивостями працюючих).

Вихідною передумовою виникнення аварії або нещасного випадку, як правило, є неправильні дії персоналу в ситуаціях, які передують нещасному випадку. Неправильні дії можна поділити на помилкові дії і порушення (навмисні дії). Помилковою можна вважати таку дію, яку людина робить мимоволі, через ті чи інші об'єктивні або суб'єктивні обставини: погана професійна підготовка, невідповідність якостей людини вимогам трудової діяльності, тимчасове зниження працездатності в результаті стомлення або захворювання, незадовільні умови праці. Порушенням називається неправильна дія, яка зроблена працівником навмисно або через недбалість. Кваліфікуючи дії працівників відповідним чином, можна намітити конкретні заходи щодо нейтралізування цих чинників.

Аналізуючи психологічні причини виробничого травматизму, фахівці зазначають три складові області:

- мотиваційну;
- орієнтаційну;
- виконавчу.

Для профілактики травматизму велике значення має чітке визначення тієї частини дій, у якій відбулося порушення встановлених правил, так як від цього залежить характер заходів, які підлягають реалізації. У разі причин мотиваційного характеру потрібні виховні, пропагандистські заходи або заходи соціально-економічного характеру. При порушеннях орієнтаційної частини необхідне відпрацювання звичок дій, прийомів безпечного виконання робіт, навчання. Постійні порушення виконавчої частини дій повинні попереджуватись системою професійного відбору, а тимчасові – шляхом медоглядів, зміни умов праці та ін.

В основі психофізіологічного професійного відбору лежить завдання забезпечення адекватності пропонованих факторами умов праці вимогам психофізіологічних можливостей людини. Він необхідний і повинен проводитися за тими видами робіт і професій, де висуваються підвищені вимоги до психофізіологічних і фізіологічних особливостей людини, а також там, де має місце вплив шкідливих факторів. При визначенні професійної придатності слід враховувати наявність відповідних специфічних професійно значущих якостей:

- індивідуальна придатність людини для виконання конкретного виду трудової діяльності, тобто відповідність його фізичних і психологічних якостей характеру майбутньої роботи;

- відповідність рівня його підготовки і професійного досвіду виробничим завданням, які необхідно вирішити;

- стійкість установки на виконання даного виду робіт і дотримання вимог безпеки праці (зацікавленість, почуття обов'язку та ін.);

- фізична і психологічна здатність у даний конкретний період ефективно вирішувати питання виробничої діяльності.

При організації професійного відбору використовують певні критерії оцінювання, які можуть бути поділені на чотири блоки: професійні; психологічні; соціально-психологічні; фізіологічні. Для вивчення якостей людини використовують анкетний, апаратний і тестовий методи.

Підготовка професійних кадрів. Навчання раціональним прийомам праці, формування професійних якостей і відповідної ідеології є умовою успішної і безпечної роботи. У загальному випадку будь-яка діяльність, в тому числі навчальна, має цілком певну структуру. Основні структурні блоки навчальної діяльності: мотиви, цілі, способи, зовнішні умови.

Мета навчання: формування професійних мотивів, засвоєння способів вирішення проблем, придбання звичок професійного мислення, формування адекватної ідеології. Цілі повинні припускати конкретний відчутний і порівняно близький за часом результат, повинні бути доступними і досить мотивованими.

Способи і засоби навчання. Відповідно до встановленого порядку на підприємстві розробляються програми навчання, визначається коло робочих, які зобов'язані проходити інструктаж, навчання та перевірку знань з охорони праці, призначаються терміни навчальних заходів, формується склад фахівців, які залучаються для проведення занять, вирішуються інші організаційні питання. Весь цей комплекс питань закріплюється відповідним

положенням (або стандартом підприємства). Завершальним етапом навчання є перевірка засвоєння матеріалу і оцінка отриманих знань.

Професійну підготовленість можна розглядати як властивість працівника, яка обумовлена сукупністю спеціальних знань, умінь, навичок (практичного досвіду), які характеризують його здатність правильно оцінювати і вміння контролювати виробничі небезпеки, виконувати відповідну діяльність з певною якістю і безпечно.

Актуальною залишається задача пошуку і застосування більш ефективних форм навчання. У сучасних системах результативність досягається різними формами активного залучення всіх учасників у навчальний процес, до яких відносяться інтелектуальні тренінги, інноваційні ділові ігри, дискусії, семінари, конференції, ілюстративні форми подання навчальної інформації, інші технології навчання. Однак висока якість навчання вимагає значних витрат. Останнім часом на перший план висуваються процеси маловитратних технологій, заснованих на самоосвіті і використанні модульних принципів.

Особливість модульної системи полягає у використанні принципово нової схеми і форм навчання. Система передбачає: поетапний характер навчання, самонавчання, стажування.

Поетапний (ступінчастий) характер навчання поєднує в собі оволодіння спеціальними знаннями і комплексну підготовку. Перший ступінь передбачає освоєння вступного курсу і отримання початкової підготовки, вивчення нормативно-правових основ, ряду інших базових питань. Другий ступінь передбачає багатодисциплінарну підготовку і засвоєння основних професійних знань. На третьому етапі здійснюється підготовка фахівців підвищеної кваліфікації, які володіють системними методами управління і організації. Для кожної із ступенів повинна бути розроблена відповідна програма, повинен здійснюватися послідовний перехід від першої до третьої ступені; кожна ступінь повинна завершуватися перевіркою освоєння курсу. Форми перевірки можуть бути різні: індивідуальна співбесіда, подання рефератів, семінарські заняття та ін.

Самонавчання, самовдосконалення своїх знань застосовується не замість колективних форм навчання, а як додаток до них, при цьому необхідно знайти оптимальне співвідношення колективних та індивідуальних форм. Обов'язковим елементом є ефективний контроль. Тут також повинна дотримуватися певна схема:

- розробка, узгодження, затвердження програми;
- вивчення необхідних матеріалів;
- контроль знань.

Проведення стажування доцільно до початку виконання посадових обов'язків. Воно дозволяє відчувати атмосферу роботи, надає змоги детально ознайомитися з усіма документами і загальною організацією роботи.

Навчання з питань охорони праці повинно бути складовою частиною системи загальної підготовки працівників підприємства і здійснюватися безперервно, на постійній основі. Необхідно забезпечити мотивацію навчання. Для самостійної підготовки поряд з пізнавальним мотивом

повинен домінувати професійний мотив, тобто бажання володіти професією досконало. Крім того, реальними можуть бути й інші мотиви: міркування престижу, кар'єри, прагнення уникнути негативних наслідків за невиконання завдань. Основний сенс підключення і використання в навчальних цілях широкого кола різних мотивів і зовнішніх спонукань – залучення персоналу до процесів підвищення особистої професійної компетентності.

Безперервне навчання відноситься до числа найважливіших чинників ефективного управління персоналом. Необхідність навчання пов'язана з оновленням, поповненням і вдосконаленням знань у професійній області. Тому вчити потрібно всіх, незалежно від віку і освіти.

Мотивація. Мотивація є необхідною рухомою силою, що визначає поведінку людини, а також умовою досягнення мети. І, навпаки, діяльність без мотиву або зі слабким мотивом не проводиться взагалі, виявляється вкрай нестійкою і не призведе до досягнення бажаних цілей. Сила мотиву визначається ступенем значущості того, заради чого вона здійснюється. У свою чергу, від сили мотиву залежить інтенсивність діяльності. Однак мотиви не тільки є властивістю особистості, що виявляється в поведінці, а й спонукають людину діяти. Сукупність цих внутрішніх причин становить мотиваційну сферу людини. При визначенні мотивів виходять з того, що невмотивованих людей немає, будь-яку людину можна зацікавити якимось мотивом. Підбір цих мотивів має здійснюватися суворо індивідуально. Однак є і загальні групи мотивів, до яких можуть відноситися особистісні проблеми, інтереси та інші.

Мотивація персоналу – це спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення індивідуальних або колективних цілей.

Існує кілька теорій, присвячених питанням мотивації персоналу. Одна з них належить американському психологу – засновнику адміністративного управління Анрі Маслоу. Згідно з його теорією, мотивами вчинків людей часто служать не економічні чинники, а різні потреби, і не завжди мають грошовий вираз. Усі потреби людини можна поділити на п'ять основних категорій. Зазвичай вони зображуються у вигляді піраміди, в основі якої розташовуються найбільш сильні – фізіологічні потреби, а вершину замикають найменш виражені потреби. Відповідно до принципу ієрархії потреби кожного нового рівня стають актуальними для індивіда лише після того, як задоволені попередні запити. Цілком ієрархія потреб людини подана таким чином:

- фізіологічні потреби: їжа, відпочинок, фізичний розвиток (нижня частина піраміди);
- потреба в безпеці включає потребу в захисті від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього середовища;
- соціальні потреби: положення в суспільстві, дружба, любов;
- потреба у визнанні, повазі: самоповага, престиж, впевненість в собі;
- потреба в самовираженні.

Мак-Келланд зазначає три основні мотиви, які задіяні у професійній діяльності: потреби в успіху, владі, визнанні. За Фроммом до числа значущих відносяться п'ять базисних потреб: у прихильності, у визнанні, у теплих контактах, в автономії і незалежності.

Інтерес викликає теорія Маслоу, у якій друге місце за значущістю (після фізіологічних потреб) займає потреба в безпеці. Ця потреба є досить сильно вираженою категорією, тому може бути ефективним мотивом в життєдіяльності та охорони праці людини. Звідси випливає, що коли безпека праці буде зведена в ранг потреби в нашій свідомості, це стане мотивом для здійснення безпечних дій.

Зазначають **три види мотивації**: примус, договір, самомотивація. Використовувати потрібно всі три види, але примусу слід залишити меншу частину. Домогтися безпечного проведення робіт тільки примусом неможливо. При визначенні необхідних мотивів, стимулів і винагород для практичних цілей велике значення мають дві процесуальних теорії: теорія очікування і теорія справедливості. Відповідно до першої теорії очікування слід розглядати як оцінювання людиною певної події (наприклад, при роботі без травм і аварій людина може очікувати винагороди). Теорія справедливості заснована на тому, що людина оцінює отриману винагороду в порівнянні з винагородами інших. При несправедливому оцінюванні виникає психічна напруга.

Мотиваційний підхід до повсякденної діяльності людини є центральною функцією менеджменту охорони праці. У процесі мотивації передбачається використання певної послідовності взаємозалежних категорій: потреби людей – інтереси людей – мотиви діяльності – дії людей. Активізація людей і колективів здійснюється шляхом використання стимулів і способів формування інтересів і мотивів діяльності. Однак, перш ніж запропонувати людині стимули працювати безпечно, без порушень, треба знати, які мотиви або система мотивів лежать в основі його активності в трудовій сфері, у побуті, у спорті і ін. Водночас час все-таки важливу роль поряд з іншими грають економічні методи регулювання.

Пропаганда охорони праці як засіб управління. Поряд з усіма формами навчання і проведення інструктажів важливе місце належить пропаганді безпеки праці. Завдання пропаганди полягає в такому:

- пробудити і підтримувати інтерес до охорони праці з урахуванням її суспільної та особистої значущості;
- домагатися безпечної поведінки працюючих громадян;
- цілеспрямовано популяризувати передові ідеї, нові методи і засоби забезпечення безпеки, поширювати положення і знання, які служать закріпленню, зміні і розвитку позитивного ставлення персоналу до дотримання регламентів.

Необхідна умова для пропаганди – це привернення уваги працюючих до найбільш актуальних проблем, випадків травматизму, їх причин, заходів профілактики. До способів залучення уваги відносяться всі види масової інформації: газети, журнали, телебачення, різні конкурси, бесіди, візуальні засоби.

Одним з найбільш масових, визнаних і поширених засобів наочної пропаганди є плакати, які повинні не тільки привертати увагу, а й бути правильно понятимися, запам'ятовуватися, викликати бажану емоційну реакцію. Це є необхідною умовою ефективного впливу. За цільовою і змістовною спрямованістю розрізняють плакати, які:

- нагадують про правила поведінки;
- нагадують про заборонені прийоми праці;
- нагадують про необхідність використання засобів захисту;
- визначають безпечну послідовність дій;
- закликають до безпечної роботи.

За широтою використання виділяють плакати:

- по області застосування – загальні (багатогалузевого застосування) і специфічні (для однієї області або підприємства);
- з художнього оформлення – текстові та образотворчі;
- за рішенням – реалістичні, піктографічні, символічні, карикатурні;
- за призначенням – навчальні, інструктивні, агітаційні, інформаційні;
- за тональністю – нейтральні, драматичні, гумористичні та сатиричні.

Успіх профілактичних заходів багато в чому залежить від чіткості інформаційної діяльності, від здатності керівництва підприємства створити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р схвалено «**Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні**». Ця Концепція визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи організації безпеки та гігієни праці в Україні на основі ризикоорієнтованого підходу для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу.

Впровадження міжнародних трудових норм у національну юридичну практику та ризикоорієнтованого підходу забезпечить можливість ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, якими передбачено більше прав і гарантій працівників порівняно з національним законодавством, в тому числі Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, № 187, підписаної 15 червня 2006 року.

Запровадження національної системи запобігання виробничим ризикам, заснованої на принципах усунення небезпек, оцінюванні, контролі ризиків та управлінні ними, є головним механізмом, що застосовується багатьма країнами світу для ефективного і дієвого заохочення до створення безпечних і здорових умов праці як на державному, регіональному, галузевому і місцевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця. Така система повинна формуватися відповідно до послідовної ієрархії визначених Директивою Ради № 89/391/ЄС таких загальних принципів:

- запобігання ризикам;
- оцінювання ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення джерел ризиків;

- адаптація умов праці до працівника, особливо під час облаштування робочих місць, вибору виробничого обладнання, методів роботи, з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення шкідливого впливу роботи на здоров'я з урахуванням гендерних особливостей;
 - адаптація до технічного прогресу;
 - заміна устаткування підвищеної небезпеки на безпечне або менш небезпечне;
 - розроблення узгодженої загальної політики запобігання виробничим ризикам, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем;
 - надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту, що використовуються працівником;
 - належний інструктаж працівників.
- Основними напрямками реформи системи управління охороною праці є:
- удосконалення законодавства з безпеки та гігієни праці з одночасним підвищенням рівня безпеки та гігієни праці працівників, яке включатиме:
 - усунення дублюючих, застарілих і суперечливих положень законодавства, зроблення його відповідним міжнародним нормам Європейського Союзу з безпеки та гігієни праці;
 - прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, визначить загальні функції, основні обов'язки та права всіх зацікавлених сторін у зазначеній сфері (держави, працівників, роботодавців, представницьких об'єднань працівників і роботодавців, інших суб'єктів) стосовно безпеки та гігієни праці;
 - раціональне застосування ліцензій та дозволів на провадження господарської діяльності для зменшення адміністративного та регуляторного тиску;
 - перехід від заходів реагування на нещасні випадки та системи безпеки та гігієни праці, що базуються на усуненні наслідків, до заходів, які передбачають точне і постійне оцінювання виробничих ризиків, їх запобігання, а також заохочення до створення безпечних і здорових умов праці;
 - участь усіх сторін соціального діалогу у процесі формування і реалізації політики з безпеки та гігієни праці;
 - проведення досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та гігієни праці;
 - забезпечення проведення навчання працівників та інформування суспільства з питань безпеки та гігієни праці;

- підготовка фахівців для підприємств, органів влади, а також викладачів та експертів з питань безпеки та гігієни праці;
- підвищення ефективності системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, з урахуванням особливостей потреб чоловіків і жінок;
- здійснення результативного та ефективного інспектування у сфері безпеки та гігієни праці;
- державне регулювання ринку послуг з безпеки та гігієни праці і промислової безпеки, зокрема за принципами страхування ризиків, пов'язаних з неякісним наданням таких послуг;
- стимулювання роботодавців до проведення добровільного аудиту з питань безпеки та гігієни праці;
- запровадження механізму економічного стимулювання роботодавців та працівників для заохочення їх до створення безпечних і здорових умов праці;
- модернізація системи реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій, нещасних випадків дорогою на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про такі факти і проведення відповідних розслідувань.

Реалізація Концепції забезпечить розроблення механізму формування та функціонування дієвої системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, яка ґрунтується на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю та управління ризиками, що сприятиме:

- підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників;
- зниженню рівня та зменшенню частоти виробничого травматизму, аварій та професійних захворювань;
- формуванню культури безпеки та гігієни праці;
- підвищенню ефективності діяльності інспекції праці;
- запровадженню ефективної системи реєстрації нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, повідомленню про такі факти та проведенню відповідних розслідувань;
- підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних умов праці та безпечного виробничого середовища;
- спрощенню законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;
- запровадженню механізму покращення умов безпеки та гігієни праці для працівників і відповідних економічних стимулів;
- посиленню чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їх конкурентоспроможності на такому ринку;
- покращенню інвестиційного клімату в Україні;

- поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство;
- забезпеченню своєчасного та ефективного виконання положень Угоди.

Важливе місце в управлінні охороною праці на підприємстві займають служба охорони праці і комісія з питань охорони праці. Детально про службу охорони праці розглянуто в розділі 4.2.

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися **комісія з питань охорони праці**. Діяльність цієї комісії регламентується «Типовим положенням про комісію з питань охорони праці на підприємствах». Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом. Рішення про доцільність створення комісії приймається на загальних зборах трудового колективу за поданням роботодавця і професійної спілки. Вона формується на основі рівного представництва від роботодавця (спеціалісти з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства) та професійної спілки, а в разі її відсутності – уповноважених найманими працівниками осіб. Комісія діє на принципах взаємної поваги, довіри, рівноправності, відповідальності сторін за виконання прийнятих рішень і досягнутих домовленостей та обов'язкового додержання вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці. Комісія має права:

- звертатися до роботодавця, трудового колективу, профспілкового комітету, до іншого органу або відповідних служб підприємства з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;
- створювати робочі групи для розробки узгоджених рішень з питань охорони праці з залученням фахівців різних служб підприємства, фахівців експертних організацій, служб охорони праці органів виконавчої влади, страхових експертів, технічних інспекторів праці профспілок;
- отримувати від працівників, керівників структурних підрозділів і служб підприємства та профспілкового комітету інформацію та мати доступ до документації, необхідної для виконання своїх завдань;
- здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою та використанням санітарно-побутових приміщень і тому подібне;
- ознайомлюватися з будь-якими матеріалами з охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;
- вільного доступу на всі ділянки підприємства і обговорення з працівниками питань охорони праці;

– приймати рішення про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому (але не більше ніж на 50 %), якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що шкода здоров'ю працівника настала не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативно-правових актів з охорони праці.

Комісію очолює голова, який обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. На засіданні Комісії обирається заступник голови та секретар Комісії. Члени Комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах. У разі залучення до окремих перевірок вони можуть звільнятися від основної роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія здійснює свою діяльність на підставі планів, які розробляються на певний період (квартал, півріччя, рік) і затверджуються головою Комісії. Комісія проводить засідання при необхідності, але не рідше одного разу на квартал. Рішення Комісії оформлюється протоколом і має рекомендаційний характер. У разі незгоди роботодавця з рішенням Комісії він повинен надати протягом 5 днів з дня отримання зазначеного рішення письмове аргументоване пояснення. Комісія раз на рік звітує про виконану роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу. Загальні збори трудового колективу мають правочинити зміни до складу Комісії; розпустити Комісію у випадку визнання її діяльності незадовільною та провести нові вибори.

Таким чином, головна особливість сучасного менеджменту охорони праці полягає в тому, що на перший план висувається людина, її професійний рівень, особистісні та психофізіологічні якості, і з цієї причини вся система управління, організації та виконання повинна бути орієнтована на людину. Однак менеджмент охорони праці – усього лише механізм для підвищення ефективності управління, а для того, щоб він працював, потрібна повсякденна робота персоналу. Менеджмент охорони праці дозволяє створити передумови для зниження виробничого травматизму і вивести систему управління охороною праці на якісно новий рівень.

4.2 Служба охорони праці

Важливе місце в управлінні охороною праці на підприємстві займає служба охорони праці (СОП). Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець створює службу охорони праці відповідно до Типового положення (НПАОП 0.00-4.35-04), затвердженого спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

Служба охорони праці створюється роботодавцем для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих

на запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аваріям в процесі праці. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. СОП створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб. На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва (суміщення) 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 умовах, які мають виробничий стаж роботи не менше трьох років і пройшли навчання з охорони праці.

У загальному випадку кількість працівників СОП визначається:

- загальною кількістю працівників на підприємстві;
- небезпекою і шкідливістю виробництва.

У Національному класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затвердженому наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327, для сфери охорони праці на виробництві є дві професійні назви: начальник відділу охорони праці та інженер з охорони праці. Для певних посадових обов'язків можна використовувати й третю – інспектор з охорони праці. Усе залежить від рішення роботодавця. Комплектуючи штат служби (відділу) охорони праці, треба керуватися загальним критерієм – призначати на посаду фахівця з вищою професійною освітою. До того ж тільки обов'язкова технічна освіта не повною мірою відповідає сучасним реаліям і дещо застаріла. Значна увага має надаватися правовій підготовці. Фахівець з охорони праці повинен бути професіоналом на стику двох галузей: гуманітарної (соціальної) і технічної. Проте визначальною може стати позиція роботодавця – кого він бажає бачити на цій посаді. Практика свідчить, що випускник вищого навчального закладу, навіть спеціалізованих кафедр охорони праці, набуде потрібного досвіду впродовж 1–5 років залежно від здібностей.

СОП підпорядковується безпосередньо керівнику підприємства. За посадовим положенням і умовам оплати праці керівник і фахівці служби прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб підприємства.

Основні **завдання** служби охорони праці:

- через відсутність впровадженої системи якості відповідно до ISO 9001 опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника. Забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань;

- організація проведення профілактичних заходів щодо усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників;

– вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників.

– контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень (за наявності) галузевої угоди, розділу «Охорона праці» колективного договору та актів з охорони праці, що діють у межах підприємства;

– інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Основні **функції** служби охорони праці:

– розробка комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення рівня охорони праці;

– підготовка проектів наказів з питань охорони праці і внесення їх на розгляд роботодавцю;

– проведення перевірок дотримання працівниками вимог нормативних актів з охорони праці;

– складання звітів про охорону праці;

– проведення для працівників вступного інструктажу;

– обліковування та аналізування причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і заподіяної ними шкоди;

– забезпечення належного оформлення і збереження документації;

– складання за участю керівників підрозділів підприємства переліків професій, посад і видів робіт, на які повинні бути розроблені інструкції з охорони праці, що діють у межах підприємства, надання методичної допомоги під час їх розроблення;

– інформування працівників про основні вимоги законодавчих актів з охорони праці;

– участь у розслідуванні нещасних випадків і аварій, формуванні фонду охорони праці, роботі комісії з питань охорони праці, роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць, проведення внутрішнього аудиту з охорони праці, організації навчання та роботі комісії з перевірки знань з питань охорони праці, розробці нормативних актів, що діють в межах підприємства;

– розгляд питань про підтвердження наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівників або для оточуючих людей, або навколишнього природного середовища, у разі відмови з цієї причини працівника від виконання, дорученої йому роботи;

– контроль дотримання нормативних актів з питань охорони праці та виконання розпоряджень органів державного нагляду, пропозицій уповноважених трудових колективів, профспілок, використання за призначенням коштів фонду охорони праці.

Фахівці служби охорони праці **мають право:**

– видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні дані, документацію і пояснення з питань охорони

праці. Припис складається в 2 примірниках, один з яких видається керівникові робіт, а другий реєструється в СОП і зберігається 5 років. Припис спеціаліста СОП може скасувати лише керівник підприємства;

- зупиняти роботу виробництв, ділянок, машин, механізмів, устаткування у разі порушень, які створюють загрозу життю і здоров'ю працівників;

- вимагати від посадових осіб відсторонення від роботи працівників, які не пройшли медичний огляд, навчання, інструктаж, перевірку знань з питань охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативні акти з охорони праці;

- надсилати керівникові підприємства подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги охорони праці;

- вносити пропозиції про заохочення працівників за поліпшення стану безпеки праці;

- залучати, за погодженням з роботодавцем і керівниками підрозділів підприємства, спеціалістів підприємства для проведення перевірок стану охорони праці.

Ліквідація СОП допускається тільки в разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичними особами.

4.3 Атестація робочих місць

Атестація робочих місць за умовами праці – комплексне оцінювання усіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності.

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.

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

Атестація проводиться згідно з Порядком та методичними рекомендаціями щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, що затверджуються Мінсоцполітики і МОЗ. Атестація проводиться **атестаційною комісією**, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації, у строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на п'ять років. До складу комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а в разі відсутності профспілкової організації – уповноважена найманими працівниками особа.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покла-дається на керівника підприємства, організації. Позачергово атестація про-водиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи робо-тодавця, профспілкового комітету, трудового колективу, органів Держ-праці. До проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, територіальні ор-гани Держпраці.

Атестація робочих місць **передбачає:**

- установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середо-вища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її ха-рактеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідли-вими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;
- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та по-сад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
- аналізування реалізації технічних і організаційних заходів щодо оптимізації рівня гігієни і безпеки праці.

Розглянемо фактори, під впливом яких формуються умови праці. На умови праці впливають різні фактори (табл. 4.4): нормативно-правові, соціа-льно-економічні, технічні, організаційні, природно-екологічні, техногенні.

Таблиця 4.4 – Класифікація факторів умов праці

Група факторів	Характеристика
Нормативно-правові фактори	Нормативне і державне регулювання охорони праці
Соціально-економічні фактори	Застосування систем доплат, пільг і компенсацій, матеріальне і моральне стимулювання; відшко-дування збитку; відповідальність
Технічні фактори	Вплив процесів та обладнання
Організаційні фактори	Організація виробництв, праці та управління
Природно-екологічні фактори	Географічні, геологічні и екологічні фактори
Техногенні фактори	Техногенні небезпеки внаслідок господарської діяльності людини (забруднення навколишнього середовища)

Згідно з принципами Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», умови праці поділяються на чотири класи.

Перший клас – **оптимальні умови праці** – такі умови, за яких не тільки зберігається здоров'я працюючих, а й створюються умови для підтримки високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікрокліматичних параметрів і факторів трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, у яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

Другий клас – **допустимі умови праці** – умови, рівні факторів виробничого середовища і трудового процесу яких не перевищують встановлених гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму ліквідуються за час регламентованого відпочинку і не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівника і його потомства в найближчі і віддалені періоди.

Третій клас – **шкідливі умови праці** – умови характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника або його потомство. Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та змін в організмі працівника поділяються на чотири ступені (табл. 4.5).

Таблиця 4.5 – Характеристика шкідливих умов праці

Клас шкідливості	Характеристика
Клас 3.1	Умови праці викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань і призводять до збільшення захворювань і тимчасової втрати працездатності
Клас 3.2	Умови праці викликають стійкі функціональні зміни, що призводять до збільшення захворюваності та тимчасової втрати працездатності, підвищення частоти загальної захворюваності, прояву окремих ознак професійної патології
Клас 3.3	Умови праці викликають підвищення захворюваності з тимчасовою втратою працездатності та розвитком, як правило, початкових стадій професійних захворювань
Клас 3.4	Умови праці викликають розвиток виражених форм професійних захворювань, значне збільшення хронічної патології захворюваності з тимчасовою втратою працездатності

Четвертий клас – **небезпечні (екстремальні) умови праці** – характеризуються таким рівнем факторів виробничого середовища, вплив якого протягом робочої зміни (або її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань, отруєнь, інвалідності, загрозу життю.

Наведені класифікації допомагають краще усвідомити механізм впливу кожного окремого фактора (або їх групи) на формування умов праці і, відповідно, розробити заходи, виконання яких забезпечить нешкідливий і безпечний характер цього впливу. Одним з основних заходів щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці є атестація робочих місць.

Порядок проведення атестації регулюється «Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць», затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 01.09.1992 № 41 (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 741 від 05.10.2016). Атестації підлягають робочі місця, на яких технологічний процес, обладнання, сировина і матеріали, що використовуються, можуть бути потенційними джерелами шкідливих і небезпечних факторів.

Періодичність атестації встановлюється самим підприємством в колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років. Відповідальність за своєчасне і якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства.

Для організації та проведення атестації керівник підприємства видає наказ, у якому визначаються підстави і завдання атестації, затверджуються склад атестаційної комісії, її повноваження.

Атестаційна комісія:

- здійснює керівництво і контроль за проведенням роботи на всіх етапах;
- складає «Карту умов праці» на кожне робоче місце, що враховується, або групу аналогічних місць;
- складає перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з несприятливими умовами праці;
- уточнює діючі пільги та компенсації залежно від умов праці та вносить пропозиції на встановлення нових, визначає витрати на ці цілі.

Аналізування стану робочих місць проводиться за трьома напрямками: техніка, технологія, безпека. Оцінюється **технічний рівень** робочого місця шляхом аналізування:

- відповідності технічного процесу, будівель і споруд проектам, обладнанню, нормативно-технічній документації, характеру і обсягу виконуваних робіт, оптимальності технологічних режимів;
- технологічної оснащеності робочого місця (наявності технологічного оснащення та інструменту, контрольно-вимірювальних приладів і їх технічного стану, забезпечення робочих місць підйомно-транспортними пристосуваннями);

- відповідності технологічного процесу, обладнання, оснащення, інструменту та способів контролю вимогам стандартів безпеки та нормам охорони праці;

- впливу технологічних процесів, які здійснюються на інших робочих місцях.

При оцінюванні **організаційного рівня** аналізується:

- раціональність планування і відповідність його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;

- забезпеченість працюючих спецодягом, засобами індивідуального та колективного захисту та їх відповідність стандартам безпеки праці і встановленим нормам;

- організація роботи захисних споруд, пристроїв, контрольно-вимірювальних приладів.

Під час проведення атестації визначаються значення факторів виробничого середовища і трудового процесу шляхом вимірів, лабораторних досліджень або розрахунків. Визначається також тривалість дії виробничого фактора (у відсотках від тривалості зміни). При цьому під повною робочою добою слід розуміти виконання робіт не менше 80 % робочого часу, що підтверджено відповідними документами.

Після проведення атестації комісія складає «Карту умов праці» на кожне робоче місце або групу аналогічних робочих місць. Карта умов праці складається з таких розділів:

- оцінювання факторів виробничого середовища і трудового процесу (за 15 показниками);

- гігієнічне оцінювання умов праці;

- оцінювання технічного і організаційного рівня;

- висновок про атестацію робочих місць;

- рекомендації щодо поліпшення умов праці, їх економічне обґрунтування;

- пільги і компенсації.

Розглянемо методику гігієнічного оцінювання умов праці. Проводиться порівняння фактично певних значень виробничих факторів з їх нормативними значеннями на основі «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Залежно від ступеня перевищення нормативних значень визначається клас умов праці за 15 показниками. При цьому оцінюються такі показники: шкідливі хімічні речовини, пил, біологічні фактори, вібрація, шум, інфразвук, ультразвук, випромінювання, освітленість, мікроклімат в приміщенні, тяжкість ручної праці, робоча поза, напруженість праці, змінність. Загальна оцінка умов праці за ступенем шкідливості і небезпеки встановлюється за найвищим класом та ступенем шкідливості.

Після заповнення всіх розділів «Карти умов праці» комплексно оцінюється робоче місце і його відносять до одного з видів умов праці:

- з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці;
- зі шкідливими і важкими умовами праці;
- зі шкідливими умовами праці.

На підставі «Карти умов праці» працівнику встановлюється та чи інша пільга за роботу в несприятливих умовах. Так, право на пенсію за віком на пільгових умовах за списком № 1 мають працівники, на робочих місцях яких на підставі проведення атестації цих місць виявлені шкідливі і небезпечні фактори III класу:

- не менш двох факторів 3-го ступеня;
- або не менш одного фактора 3-го ступеня і трьох факторів 1- або 2-го ступеня;
- або щонайменше чотирьох факторів 2-го ступеня;
- або наявність у повітрі робочої зони хімічних речовин гостроспрямованої дії 1- або 2-го класу небезпеки.

Право на пенсію за віком на пільгових умовах за списком № 2 мають працівники, на робочих місцях яких виявлені шкідливі і небезпечні фактори III класу, що не менше:

- одного фактора 3-го ступеня;
- або трьох факторів 1- і 2-го ступеня;
- або чотирьох чинників 1-го ступеня.

За результатами атестації складаються **переліки**:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на які пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами роботи, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Зазначені переліки підписуються головою комісії, узгоджуються з профспілковим комітетом і затверджуються наказом по підприємству. Матеріали атестації зберігаються на підприємстві **протягом 50 років**. Витяги з наказу додаються до трудових книжок працівників, внесених до переліку.

Таким чином, атестація робочих місць є результатом здійснення певного комплексу заходів, який дозволяє підвищити ефективність і безпеку виробництва.

4.4 Навчання з питань охорони праці

Усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві навчання з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, про правила поведінки при виникненні аварій.

Проведення навчання з охорони праці регламентується НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про навчання з питань охорони праці». Цим документом встановлюється порядок і види навчання, а також форми перевірки знань. Вимоги даного нормативного акта є обов'язковими для виконання всіма незалежно від форми власності та виду діяльності.

На підприємстві на підставі цього Положення з урахуванням специфіки виробництва та вимог державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів розробляються і затверджуються наказами керівників відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, формуються плани, графіки проведення навчання та перевірки знань з охорони праці.

Працівники підприємств при прийомі на роботу і періодично в процесі роботи, а вихованці, учні і студенти під час навчально-виховного процесу повинні проходити навчання і перевірку знань згідно з вимогами цього Положення. Перевірка знань працівників проводиться за тими нормативними актами про охорону праці, дотримання яких входить до їх службових обов'язків. Формою перевірки знань є іспит. Результати оформляються протоколом.

Допуск до роботи (виконання навчальних практичних завдань) осіб, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці, забороняється. Особи, які показали задовільні знання, отримують посвідчення. Якщо навчання відбувається безпосередньо на своєму підприємстві, видача посвідчень є обов'язковою лише тим, хто виконує роботи підвищеної небезпеки. У разі незадовільних знань з охорони праці працівники повинні пройти протягом місяця вторинне навчання і повторну перевірку. При незадовільних результатах повторної перевірки вирішується питання працевлаштування відповідно до законодавства.

Відповідальність за організацію і здійснення навчання та перевірки знань покладається на керівника підприємства, в структурних підрозділах – на керівників цих підрозділів, а контроль – на службу охорони праці.

Навчання і перевірка знань з питань охорони праці поділяють на 2 види: навчання працівників і навчання посадових осіб і спеціалістів.

Навчання і перевірка знань з питань охорони праці працівників здійснюється працівниками служби кадрів або іншими фахівцями, яким доручена організація цієї роботи.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою і роботах з потребою профвідбору, повинні проходити попереднє і періодичне спеціальне навчання і перевірку знань не рідше ніж один раз на рік у спеціальних навчальних закладах, які отримали ліцензію і дозвіл Держпраці на проведення такого навчання.

Для інших робіт підготовка, перепідготовка працівників за професіями може здійснюватися як в навчальних закладах, так і на підприємстві (табл. 4.6).

Таблиця 4.6 – Характеристика навчання з питань охорони праці робітників і посадових осіб

Категорії осіб, що навчаються	Періодичність навчання	Місце проведення
Працівники, що зайняті на роботах з підвищеною небезпекою і роботах з потребою профвідбору	При прийомі на роботу і періодично не рідше одного разу на рік	Спеціальний навчальний заклад
Працівники, що зайняті на звичайних роботах	При прийомі на роботу і періодично	Підприємство
Посадові особи відповідно до Переліку	До початку виконання своїх обов'язків і періодично один раз на три роки	Спеціальні навчальні заклади
Посадові особи, які не входять до Переліку	До початку виконання своїх обов'язків і періодично один раз на три роки	Підприємство
Посадові особи та спеціалісти, в службові обов'язки яких входить безпосереднє виконання робіт підвищеної небезпеки та робіт, які вимагають профвідбору	До початку виконання своїх обов'язків і періодично не рідше одного разу на рік	Підприємство або спеціальний навчальний заклад

Міністерство освіти та науки України організовує вивчення основ охорони праці в усіх навчальних закладах системи освіти, а також підготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних галузей народного господарства за програмами, затвердженими Держпраці охорони праці. Крім того, відповідно до Державної програми навчання підвищення рівня знань працівників і населення України з питань охорони праці передбачено навчання всіх вікових категорій населення України з питань охорони праці:

- виховання в сім'ї;
- у дошкільних установах;
- у професійно-технічній системі;
- вищі навчальні заклади;
- навчання на виробництві;
- навчання всього населення через засоби масової інформації.

Навчання і перевірка знань на виробництві проводиться у вигляді інструктажів. Розглянемо види інструктажів з питань праці. Вони поділяються на вступний, первинний, вторинний, позаплановий та цільовий (табл. 4.7).

Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці або викладач за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Запис про проведення інструктажу робиться в спеціальному журналі, а також у документі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб загальної професії за програмою, складеною з урахуванням вимог відповідних інструкцій з охорони праці, інших нормативних актів.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці

Таблиця 4.7 – Класифікація інструктажів з охорони праці

Вид інструктажу	Випадки проведення
Вступний	– з усіма працівниками при прийнятті на роботу, – з працівниками, які перебувають у відрядженні на підприємстві і беруть безпосередню участь у виробничому процесі, – з учнями, вихованцями та студентами в навчально-виховних закладах перед початком трудового і професійного навчання, – з екскурсантами при проведенні екскурсії на підприємстві
Первинний	– з працівниками, новоприйнятими на підприємство, – з працівником, який переводиться з одного підрозділу в інший, – з працівником, який буде виконувати нову для нього роботу, – з відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві, – зі студентами, учнями та вихованцями до початку трудового або професійного навчання, перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів і т. д.
Повторний	З усіма працівниками: – на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на квартал, – на інших роботах – 1 раз на півріччя
Позаплановий	– при зміні нормативних актів з ОП; – при зміні технологічного процесу, обладнання, матеріалів та інших факторів; – при порушенні працівником нормативних актів з ОП, які можуть привести або привели до травми, аварії чи отруєння; – на вимогу працівників нагляду або контролю; – при перерві в роботі більше ніж на 30 днів для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів
Цільовий	– виконанні разових робіт, які не пов'язані з безпосередніми обов'язками за фахом, – ліквідації аварії, стихійного лиха, – проведенні робіт, на які оформлюються наряд-допуск, дозвіл та інші документи, – екскурсіях на підприємствах, – організації масових заходів з учнями та вихованцями

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю. Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж. Особа, котра проводила інструктаж, робить запис у журналі. При цьому обов'язкові підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

Інструктаж проводиться, як правило, в спеціально обладнаному для цього приміщенні, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою з урахуванням особливостей виробництва. З цією метою на підприємствах створюються куточки або навіть кабінети охорони праці.

Інструктажі проводяться згідно з темами, що заздалегідь розробляються і затверджуються у вигляді відповідних програм на основі чинних на підприємстві, в установі чи організації інструкцій. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

При незадовільних результатах проводиться повторне навчання та перевірка (крім цільового інструктажу – допуск до роботи не надається, повторна перевірка не дозволяється).

Міністерство освіти та науки України проводить навчання з питань охорони праці в усіх навчальних закладах системи освіти.

Навчальні плани навчальних закладів усіх рівнів незалежно від їх галузевого підпорядкування і форм власності, повинні включати вивчення питань охорони праці. Зміст і обсяги навчання з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в навчальних закладах регламентуються типовими навчальними планами і типовими програмами, які затверджуються Міністерством за погодженням з Держпраці.

У дошкільних навчальних закладах вивчаються питання охорони життя, здоров'я та норм поведінки, передбачені планами навчально-виховної роботи дошкільних закладів.

У середніх навчальних закладах вивчаються питання охорони життя, здоров'я та безпеки праці, передбачені навчальними планами і програмами середніх навчальних закладів. Вивчення цих питань щорічно завершується перевіркою знань. Результати перевірки знань заносяться до класного журналу.

При вивченні дисциплін, проведенні лабораторних і практичних занять, екскурсій, на уроках трудового навчання повинні вивчатися питання охорони праці, пов'язані з тематикою цих робіт.

У професійно-технічних навчальних закладах вивчається дисципліна «Охорона праці». Також питання охорони праці вивчаються у всіх спеціалізованих курсах, при виконанні лабораторних, практичних робіт, під час виробничої практики та екскурсій на виробництві. Закінчується вивчення курсу виконанням розділу «Охорона праці» у дипломній роботі.

У вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації, вивчається комплекс нормативних навчальних дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Охорона праці», «Охорона праці в галузі», а також окремі питання з охорони праці та безпеки життєдіяльності в загальнотехнічних і спеціальних дисциплінах. Формою контролю знань після вивчення дисциплін з охорони праці є іспит. Закінчується вивчення циклу дисциплін виконанням розділу «Охорона праці» в дипломній роботі.

Перед початком колективної трудової діяльності (студентські загони, табори праці та відпочинку, виробничі студентські бригади) основи охорони праці та відповідні нормативні акти про охорону праці вивчаються в навчальних закладах, а за місцем колективної трудової діяльності проводиться навчання з питань охорони праці згідно з чинним на підприємстві положенням про навчання.

У навчальних закладах післядипломної освіти незалежно від рівня акредитації навчальних планів повинні передбачати вивчення питань з охорони праці. Крім того, робочі навчальні програми профілюючих дисциплін повинні передбачати вивчення питань з охорони праці, пов'язаних з тематикою цих дисциплін. Формою контролю знань після вивчення дисциплін з охорони праці є іспит. Дипломні проекти повинні містити розділи з питань охорони праці.

Професійний відбір працівників. Праця працівників багатьох професій пов'язана з впливом на них комплексу шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що визначає специфіку і рівень безпеки цих виробництв, – важка фізична праця, обмежений простір, шум, вібрація, значне психоемоційне навантаження і т. п.

При таких умовах, відповідно, висувуються підвищені вимоги до індивідуальних якостей виконавців, оскільки безаварійність праці залежить не тільки від стану безпеки виробництва, а й від поведінки самих працівників, а також від функціонування окремих фізіологічних систем їх організму, найбільше задіяних у трудовому процесі. До них віднесені такі показники, як: сенсомоторна реакція, втома, зорова і слухова пам'ять, орієнтація у замкненому просторі, стійкість до впливу стресів, швидкість перемикання уваги і т. п. До робіт, що вимагають професійного відбору, відносяться всі види підземних робіт; роботи в кесонах, барокамерах, замкнутих просторах, на висоті, з обслуговування діючих електроустановок напругою до і понад 1 000 В; водолазні роботи; роботи із застосуванням вибухових матеріалів, у вибухо- і вогненебезпечних виробництвах; роботи, пов'язані з управлінням наземним, підземним, повітряним і водним транспортом, значним нервово-емоційним напруженням; роботи з технічного обслуговування і експлуатації компресорних нафтонасосних і газорегуляторних станцій, лінійних систем, магістральних нафто- і газопроводів; аварійно-рятувальні роботи; роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї, а також пов'язані з бурінням, видобутком і переробкою нафти, газу, конденсату, підготовкою їх до транспортування та зберігання; роботи, безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних і кольорових металів.

Психофізіологічна експертиза цих працівників повинна проводитись у спеціалізованих лабораторіях (кабінетах) професійного відбору, які повинні бути обладнані для проведення фізіологічних і психофізіологічних обстежень і створюються при закладах охорони здоров'я або при великих підприємствах (до складу повинні входити лікар або фізіолог і соціолог-психолог). Крім того, значне місце в навчанні цієї категорії осіб займає санітарно-просвітницька робота. У навчальну програму повинні бути обов'язково включені питання психології безпеки праці, впливу на безпечне виконання робіт таких психоемоційних факторів, як почуття, сприйняття, пам'ять, уява, емоції, втома і т. п.

Професійний відбір є однією з найважливіших складових комплексу профілактичних заходів щодо збереження здоров'я працюючих, який включає також контроль за проектуванням нових технологій і виробничого обладнання, використання раціональних режимів праці та відпочинку і засобів індивідуального захисту, ефективне медичне обслуговування, передбачає зниження можливих економічних витрат у зв'язку з травматизмом та аваріями.

Значення цих заходів збільшується у зв'язку з введенням соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань. Тому для широкого впровадження профвідбору на підприємствах необхідні наукове обґрунтування та детальна розробка механізму його реалізації.

Визначаючи професійну придатність, необхідно враховувати наявність відповідних потенційних професійно значущих здібностей, таких як:

- відповідність фізичних і психологічних особливостей людини характеру майбутньої праці;
- відповідність рівня підготовки і професійного досвіду виробничим завданням, що вирішуються;
- стійкість установки на виконання даного виду робіт (зацікавленість, почуття обов'язку).

5 РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ, ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ І АВАРІЙ

5.1 Загальні питання

Дія негативних виробничих факторів виробничого середовища може призвести до виробничої травми, професійного захворювання або виробничо-зумовленого захворювання.

Травма – порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій унаслідок дії факторів зовнішнього середовища. Для виробничої травми зовнішнім середовищем є виробниче середовище. Виробничий травматизм класифікується за різними ознаками (табл. 5.1).

Таблиця 5.1 – Класифікація виробничого травматизму

Ознака	Характеристика
За ступенем зв'язку з виробництвом	Випадки, що пов'язані з виробництвом, не пов'язані з виробництвом
За кількістю постраждалих	Поодинокі і групові випадки
За ступенем тяжкості травм	Випадки зі смертельним результатом і без нього
За характером впливу на людину і характером пошкоджень	Механічні, термічні, електричні, хімічні травми, отруєння та задухи

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

Професійне захворювання (ПЗ) – захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника виключно або переважно впливу шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, пов'язаних з роботою. Діагноз профзахворювання встановлюється

в кожному випадку зрахуванням характеристик умов праці, тривалості роботи людини за даною професією. Він встановлюється лише тоді, коли самі умови праці зумовили розвиток даного захворювання, тобто є його безумовною причиною.

До гострого **професійного отруєння** відносять захворювання, викликане одноразовим впливом на робітника шкідливої речовини (речовин). До гострого професійного захворювання відносять захворювання, викликане одноразовим (протягом не більше однієї робочої зміни) впливом шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

Виробничо-обумовлені захворювання – захворювання, перебіг яких ускладнюється умовами праці і частота їх перевищує частоту подібних у працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих факторів.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний організовувати розслідування та обліковувати нещасні випадки, професійні захворювання і аварії відповідно до «Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337.

Дія цього Положення **поширюється**:

- на роботодавців (роботодавця підприємств або уповноважені ним органи);
- на працівників, у тому числі іноземних громадян і осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем;
- на фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності;
- на особи, які забезпечують себе роботою самостійно.

Дія цього Порядку **не поширюється** на:

- військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки, Збройних Сил, Управління державної охорони, СБУ, Держспецзв'язку, Держспецтрансслужби;
- осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, поліцейських, військовослужбовців Національної гвардії, курсантів (слухачів) закладів освіти МВС і Національної гвардії;
- осіб, що утримуються в установах виконання покарань або слідчих ізоляторах, крім випадків, коли зазначені особи залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами;
- осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби;
- осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту ДСНС;
- військовослужбовців Адміністрації Держприкордонслужби та її регіональних управлінь, Морської охорони, органів охорони державного

кордону, розвідувального органу Адміністрації Держприкордонслужби, закладів освіти, науково-дослідних установ та органів забезпечення Держприкордонслужби у період проходження ними військової служби;

– осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро, порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків щодо яких встановлюється Директором Національного антикорупційного бюро.

Порядок проведення розслідування і ведення обліку нещасних випадків, що сталися с вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, аспірантами, докторантами під час навчально-виховного процесу, визначається МОН за погодженням з відповідним профспілковим органом.

Розслідування та облік нещасних випадків, що сталися з робітниками під час проходження на роботу або назад пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобу, що не належить підприємству і не використовується в інтересах підприємства, проводиться відповідно до порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру.

Розглянемо правову класифікацію нещасних випадків. В основу цієї класифікації покладено принцип відмінності в правових наслідках для підприємства і для самого потерпілого. Усі можливі нещасні випадки за цією класифікацією поділяються на чотири категорії:

- пов'язані з виробництвом;
- не пов'язані з виробництвом;
- пов'язані з роботою;
- побутові (випадки невиробничого характеру).

Нещасні випадки, пов'язані з роботою, – це нещасні випадки, які сталися за таких обставин:

- 1) при виконанні повсякденних трудових обов'язків на своєму звичайному робочому місці або під час відрядження;
- 2) при виконанні дій в інтересах організації навіть за власною ініціативою;
- 3) під час проїзду на роботу або з роботи додому;
- 4) на території підприємства не при виконанні прямих зобов'язань, але протягом робочої зміни, а також перед початком або після закінчення роботи;
- 5) поблизу території підприємства в робочий час, включаючи встановлені робочі перерви;
- 6) при виконанні державних і громадських обов'язків;
- 7) при виконанні громадянського обов'язку щодо врятування життя людей, охорони правопорядку;
- 8) при втраті працездатності під час виконання донорських функцій.

Наведений вище перелік показує, що нещасний випадок може бути пов'язаний одночасно з роботою і виробництвом (п. 1, 2, 4, 5 переліку). Водночас нещасний випадок може бути пов'язаний з роботою і не пов'язаний з виробництвом (п. 3, 6, 7, 8 переліку).

Основна відмінність у правовому відношенні для підприємств між нещасними випадками, пов'язаними з виробництвом і пов'язаними з роботою, полягає в тому, що перші підлягають обліку, а інші – ні. Для потерпілого правові наслідки в обох випадках однакові.

Відповідно до Порядку **розслідуванню підлягають** раптові погіршення стану здоров'я, поранення, травми, гострі професійні захворювання, 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, контактів з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори, які призвели до одного з перелічених наслідків:

- втрата працівником працездатності на один або більше робочих днів;
- необхідність переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менше ніж на один робочий день;
- зникнення працівника;
- випадки смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків.

Розглянемо ознаки, за якими нещасні випадки визнаються **пов'язаними з виробництвом** (складається акт за формою Н-1):

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

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

3) підготовка до роботи та прибирання після закінчення роботи знарядь праці, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування працівника з цією метою територією підприємства (установи, організації) перед початком роботи та після її закінчення;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16) вплив небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів під час технологічної перерви або перерви для відпочинку чи харчування

на території підприємства (установи, організації) згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, що підтверджено висновком закладу охорони здоров'я або експертної комісії;

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

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

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

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

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

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

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

24) виконання фізичною особою – підприємцем – виду робіт, зазначеного в документах обов'язкової звітності, за обставин, зазначених у підпунктах 1–23 цього пункту;

25) виконання робіт особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, особами,

які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства за обставин, зазначених у підпунктах 1–23 цього пункту;

26) виконання робіт особою, яка фактично допущена до роботи без оформлення трудового договору (контракту), у разі підтвердження факту перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем за обставин, зазначених у підпунктах 1–23.

Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються **не пов'язаними з виробництвом** у разі:

1) вчинення потерпілим кримінального правопорушення, що встановлено обвинувальним вироком суду або постановою (ухвалою) про закриття кримінального провадження за nereабілітуючими підставами;

2) смерть працівника від загального захворювання або самогубства, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

5.2 Розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)

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

Керівник робіт, у свою чергу, зобов'язаний терміново організувати надання медичної допомоги потерпілому, повідомити про те, що сталося роботодавцю, також зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків).

Заклад охорони здоров'я зобов'язаний невідкладно передати з використанням засобів зв'язку (факс, телефонограма, електронна пошта) та протягом доби на паперовому носії екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) на виробництві:

– підприємству (установі, організації), де працює потерпілий або на якому він виконував роботу;

– територіальному органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

– робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування за місцем настання нещасного випадку (далі – робочий орган Фонду).

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

Відповідний висновок чи витяг з протоколу (з окремим позначенням у разі відмови потерпілого визначити ступінь сп'яніння), довідку із зазначенням діагнозу та його коду згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я (МКХ-10) і висновок про ступінь тяжкості травми згідно з Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженим МОЗ, заклад охорони здоров'я безоплатно надає протягом однієї доби з моменту одержання запиту від роботодавця та/або голови комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння).

У разі отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи тощо роботодавець зобов'язаний протягом двох годин повідомити зазначеним вище установам з використанням засобів зв'язку та не пізніше наступного робочого дня надати на паперовому носії повідомлення.

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

Повідомлення про нещасний випадок надається за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі настання нещасного випадку внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів – за місцем реєстрації підприємства (установи, організації):

- територіальному органу Держпраці;
- робочому органу Фонду;
- керівникові підприємства (установи, організації), на території якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (установи, організації);
- керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві

(в установі, організації) кількох профспілок - керівникові профспілки, членом якої є потерпілий), а у разі відсутності профспілки – уповноважений найманими працівниками особою з питань охорони праці;

- уповноваженому органу чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення);

- органу ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.

Якщо нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) підлягають спеціальному розслідуванню, повідомлення про нещасний випадок додатково надсилається:

- місцевій держадміністрації або органу місцевого самоврядування (у разі відсутності уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства);

- органу галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності – територіальному профоб'єднанню;

- органу поліції (у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), що призвели до тяжких (у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого) чи смертельних наслідків, смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків).

Розслідування (спеціальне розслідування) проводиться у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), у тому числі про які своєчасно не повідомлено роботодавцю чи внаслідок яких втрата працездатності потерпілого настала не одразу.

Строк давності для розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) на виробництві становить **три роки** з дня їх настання.

У разі встановлення факту нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) рішенням суду розслідування проводиться незалежно від дати їх настання.

Спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки із смертельними наслідками;
- групові нещасні випадки;
- випадки смерті працівників під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків;

- гострі професійні захворювання (отруєння), що призвели до тяжких чи смертельних наслідків;

- нещасні випадки, факт настання яких встановлено у судовому порядку, а підприємство (установа, організація), на якому вони сталися, ліквідовано без правонаступника;

- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого;

- випадки зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків;

– нещасні випадки з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами – підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;

– нещасні випадки, що сталися з особами, фактично допущеними до роботи без оформлення трудового договору (контракту).

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

На підприємстві (в установі, організації) утворюється комісія для розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), що не підлягають спеціальному розслідуванню (далі – комісія).

Комісія утворюється наказом роботодавця не пізніше наступного робочого дня після отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи.

До складу комісії входять:

– керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);

– представник робочого органу Фонду;

– представник первинної організації профспілки (у разі її відсутності – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

– лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння);

– інші представники підприємства (установи, організації), посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

До складу комісії не може входити безпосередній керівник потерпілого. Потерпілий або його довірена особа до складу комісії не входить, але має право брати участь у розслідуванні нещасного випадку.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії також входить представник державної санітарно-епідеміологічної служби.

У разі відсутності на підприємстві, у фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, які забезпечують себе роботою самостійно, необхідної кількості осіб для створення комісії, до складу комісії входять представники роботодавця і райдержадміністрації або виконавчого органу самоврядування.

Розслідування нещасного випадку, що стався з фізичною особою-підприємцем чи особою, яка забезпечує себе роботою самостійно і добровільно застрахованим (за умови сплати ним внеску на загальнообов'язкове

державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання), організовує Фонд соціального страхування. Розслідування нещасного випадку, що стався з незастрахованими особами організовує територіальний орган державного нагляду.

Держпраці та/або її територіальним органом утворюється комісія для спеціального розслідування (далі – спеціальна комісія).

Спеціальна комісія утворюється протягом одного робочого дня після отримання від роботодавця письмового повідомлення про нещасний випадок або за інформацією, отриманою з інших джерел (органу досудового розслідування, звернень потерпілого або членів його сім'ї чи уповноваженої ними особи, первинних організацій і територіальних об'єднань профспілок).

До складу спеціальної комісії входять:

- посадова особа Держпраці та/або її територіального органу (голова комісії);
- представник робочого органу Фонду;
- представник уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства (у разі її утворення) або місцевої держадміністрації чи органу місцевого самоврядування у разі, коли зазначений орган відсутній;
- керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства (установи, організації) або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці, а у разі її відсутності - представник роботодавця;
- представник первинної організації профспілки, членом якої є постраждалий (у разі її відсутності – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);
- представник профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб'єднання;
- представник місцевої держадміністрації або органу місцевого самоврядування у разі, коли нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) сталися з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами – підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;
- лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння));
- посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), під час яких загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці або за її дорученням відповідним територіальним органом.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, утвореною органом Держпраці.

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

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

У разі виникнення потреби у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), розслідування може бути продовжене роботодавцем за письмовим погодженням з територіальним органом Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) або за місцезнаходженням підприємства (установи, організації) (у разі події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів) до отримання відповідних висновків, матеріалів, відповідей, пояснень тощо.

Комісія (спеціальна комісія) **зобов'язана:**

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

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

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

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

причин, обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, що призвели до настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), аварії;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Рішення щодо визнання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) пов'язаними чи не пов'язаними з виробництвом приймається комісією (спеціальною комісією) шляхом голосування простою більшістю голосів. У разі рівної кількості голосів членів комісії (спеціальної комісії) голос голови комісії (спеціальної комісії) є вирішальним.

За рішенням комісії (спеціальної комісії) у разі необхідності проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків та експертизи для встановлення обставин і причин нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та розроблення плану заходів щодо запобігання виникненню подібних нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) наказом роботодавця або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію), може утворюватися експертна комісія за погодженням з органами, організаціями, установами тощо, представники яких залучаються до її роботи.

Експертна комісія з метою надання обґрунтованих відповідей на поставлені комісією (спеціальною комісією) питання під час своєї роботи має право:

- ознайомлюватися з обставинами нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), матеріалами розслідування та обстежувати місце нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

- відбирати проби повітря, інших речовин і матеріалів, лабораторні дослідження, випробування, технічні розрахунки та фотозйомку місця нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) (у разі потреби та можливості);

- доступу до необхідної технічної документації, огляду машин, механізмів, устаткування, інших речовин і матеріалів тощо, що стали причиною нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

- отримувати додаткові матеріали та інформацію, що стосуються даного нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

- формулювати до комісії (спеціальної комісії) запити з питань, що потребують додаткового з'ясування у потерпілих і свідків.

За результатами роботи експертна комісія зобов'язана скласти висновок, у якому повинна надати обґрунтовані та об'єктивні відповіді на поставлені комісією (спеціальною комісією) питання.

Зазначений висновок використовується комісією (спеціальною комісією) під час складання акта за формою Н-1 і є невід'ємною частиною матеріалів розслідування.

Роботодавець зобов'язаний:

- створити належні умови для роботи комісії (спеціальної комісії), зокрема забезпечити приміщенням, засобами зв'язку, оргтехнікою, автотранспортом, спецодягом, спецвзуттям (у разі потреби), канцелярським приладдям тощо, а також за рішенням комісії (спеціальної комісії) залучити до роботи експертів, інших спеціалістів;

- забезпечити виконання за рішенням комісії (спеціальної комісії) додаткової фотозйомки місця, де стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), об'єктів, устаткування, інструментів, надання технічної документації та інших документів, необхідних для розслідування, а також проведення необхідних лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи (науково-технічної, медичної тощо);

- забезпечити належне виконання обов'язків у роботі комісії (спеціальної комісії) представників підприємства (установи, організації), а у разі невиконання – внести відповідні зміни;

- розглянути протягом **двох робочих днів** після складення актів за формою Н-1 матеріали розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), підготовлені комісією, затвердити примірники актів за формою Н-1;

- організувати друкування, тиражування та формування протягом п'яти робочих днів після затвердження актів за формою Н-1 необхідної кількості копій матеріалів розслідування (спеціального розслідування) разом з актами за формою Н-1, їх прошиття та нумерацію;

- видати протягом двох робочих днів після затвердження актів за формою Н-1 наказ про вжиття запропонованих комісією (спеціальною комісією) заходів щодо запобігання виникненню подібних нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) у визначені в акті за формою Н-1 строки та надати (надіслати) його органам та установам, представники яких брали участь у розслідуванні, у подальшому в письмовій формі інформувати їх про стан вжиття заходів;

- притягнути згідно із законодавством до відповідальності працівників, дії або бездіяльність яких призвели до настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та які допустили порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці, посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;

- компенсувати витрати, пов'язані з діяльністю комісії (спеціальної комісії) та залучених до її роботи експертів, інших спеціалістів, проведенням технічної експертизи чи роботи експертної комісії;

– відшкодувати витрати, пов’язані з відрядженням працівників, які є членами комісії (спеціальної комісії), та інших залучених до її роботи осіб, у розмірах, передбачених нормами відшкодування витрат на відрядження.

Протягом трьох робочих днів після формування матеріалів розслідування роботодавець повинен надіслати їх:

– територіальному органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів – за місцем реєстрації підприємства (установи, організації);

– Держпраці (у разі проведення спеціального розслідування);

– Національному науково-дослідному інституту промислової безпеки та охорони праці для проведення аналізу стану виробничого травматизму та аварій на виробництві, розроблення відповідних профілактичних заходів щодо запобігання їм (у разі проведення спеціального розслідування);

– лікарю-профпатологу за місцезнаходженням підприємства (установи, організації), їх об’єктів, на яких сталося гостре професійне захворювання (отруєння);

– робочому органу Фонду за місцем реєстрації підприємства (установи, організації);

– органу поліції (у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), що призвели до тяжких (у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого) чи смертельних наслідків, смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків);

– іншим підприємствам (установам, організаціям), представники яких брали участь у проведенні розслідування (у разі необхідності).

Оригінали затверджених актів за формою Н-1 разом з іншими матеріалами розслідування зберігаються роботодавцем і робочим органом Фонду відповідно до строків зберігання, нормативно встановлених типовими та галузевими переліками видів документів, затвердженими відповідно до законодавства та становлять **45 років**.

Підприємство (установа, організація), на (в) яких сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) з працівником під час виконання завдання в інтересах свого підприємства (установи, організації) на території (об’єкті) іншого підприємства (установи, організації), зберігає примірник акта за формою Н-1 протягом періоду, необхідного для здійснення передбачених актом заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), але не менше ніж один рік.

У разі ліквідації підприємства акти підлягають передачі правонаступнику або до державного архіву.

Нещасний випадок, про який безпосереднього керівника потерпілого чи роботодавця своєчасно не повідомили, або якщо втрата працездатності від нього настала не відразу, незалежно від терміну виникнення нещасного

випадку, розслідується протягом місяця після отримання заяви потерпілого або особи, яка представляє його інтереси.

Нещасний випадок, який стався з учнем, студентом, курсантом, слухачем, аспірантом навчального закладу, під час проходження виробничої практики або виконання робіт на підприємстві, в установі, організації під керівництвом їх посадових осіб, розслідується і береться ними на облік. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник навчального закладу.

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

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

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

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

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

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

Після закінчення періоду тимчасової непрацездатності потерпілого роботодавець протягом 10 робочих днів складає відомості про наслідки нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєнь), аварії за формою Н-2, де зазначається про закінчення періоду тимчасової непрацездатності потерпілого; смерть потерпілого внаслідок раптового погіршення стану здоров'я, що підтверджується висновком закладу охорони здоров'я; встановлення заключного діагнозу; смерть потерпілого внаслідок нещасного випадку, що стався раніше, що підтверджується висновком судово-медичної експертизи про наслідковий зв'язок з нещасним випадком; встановлення інвалідності потерпілому чи його смерть унаслідок одержаної ним травми.

Повідомлення за формою Н-2 протягом трьох робочих днів надсилається роботодавцем організаціям та особам, яким надсилались акти за формою Н-1, додається до матеріалів розслідування та зберігається разом з ними відповідно до вимог цього Порядку.

Роботодавець зобов'язаний проаналізувати причини настання нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій за підсумками кварталу, півріччя, року і розробити та виконати план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), аваріям.

5.3 Складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці та вимоги до них

У разі підозри наявності в працівника хронічного професійного захворювання (отруєння) з метою встановлення діагнозу складається санітарно-гігієнічна характеристика умов праці (далі – санітарно-гігієнічна характеристика), що є одним з документів, з урахуванням якого вирішується питання про зв'язок хронічного професійного захворювання (отруєння) з впливом шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (далі – виробничі фактори).

Санітарно-гігієнічна характеристика складається лікарем з гігієни праці територіального органу Держпраці за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації), де працює хворий, на запит керівника закладу охорони здоров'я, що забезпечує надання вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги, за поданням лікаря-профпатолога із залученням (у разі потреби) голови та членів комісії закладу охорони здоров'я, який проводить періодичні медичні огляди.

Запит щодо складення санітарно-гігієнічної характеристики заклад охорони здоров'я протягом трьох робочих днів після виявлення у працівника підозри на хронічне професійне захворювання (отруєння) надає керівнику територіального органу Держпраці за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації), де працює (працював) хворий.

Копії запиту надсилаються:

- робочому органу Фонду за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації), де працює (працював) хворий;
- роботодавцю.

Високоспеціалізовані профпатологічні заклади охорони здоров'я, яким надано право встановлювати остаточний діагноз щодо професійних захворювань, можуть надсилати запити до територіальних органів Держпраці з обґрунтуванням необхідності внесення доповнень до санітарно-гігієнічних характеристик.

Для складення санітарно-гігієнічної характеристики керівник територіального органу Держпраці надсилає припис роботодавцю для надання необхідних документів.

Строк надання документів не повинен перевищувати 15 робочих днів з часу отримання зазначеного припису.

У разі потреби зазначений строк може бути продовжено за згодою керівника територіального органу Держпраці з метою проведення роботодавцем додаткових лабораторних, інструментальних, хронометражних та інших вимірювань (досліджень) умов праці, необхідних для складення санітарно-гігієнічної характеристики.

Завірені в установленому порядку та узгоджені з робочим органом Фонду матеріали подаються до територіального органу Держпраці разом із супровідним листом.

Територіальний орган Держпраці протягом 15 робочих днів після одержання матеріалів від роботодавця проводить вивчення та аналізування документів, поданих власником підприємства, уповноваженим органом чи наглядовою радою підприємства (у разі її утворення).

Протягом п'яти робочих днів з дня проведення обстеження об'єкта складається відповідний акт у трьох примірниках, що зберігаються:

- у територіальному органі Держпраці;
- на підприємстві (в установі, організації), де працює (працював) хворий;
- у робочому органі Фонду.

Акт у всіх зазначених організаціях зберігається протягом строку, визначеного типовими та галузевими переліками видів документів, затверджених відповідно до законодавства, та становить **45 років**.

Акт підписується головою та всіма членами комісії. У разі незгоди зі змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово та додає до акта як його невід'ємну частину.

З актом ознайомлюють працівника, робоче місце якого обстежувалося, або уповноважену ним особу, що засвідчується їх підписами. У разі відмови їх від підпису акт підписується свідками. Працівник або його уповноважена особа мають право обґрунтувати свою відмову.

Територіальний орган Держпраці протягом п'яти робочих днів після складення та підписання акта всіма членами комісії готує санітарно-гігієнічну характеристику.

Строк складення санітарно-гігієнічної характеристики не повинен перевищувати 45 днів з моменту отримання відповідного запиту.

Санітарно-гігієнічна характеристика підписується лікарем з гігієни праці та затверджується керівником територіального органу Держпраці.

Особи, які підписали акт обстеження умов праці, а також ті, що склали санітарно-гігієнічну характеристику, несуть відповідальність за достовірність зазначеної у них інформації щодо умов праці та трудового процесу згідно з вимогами законодавства.

Санітарно-гігієнічна характеристика складається територіальним органом Держпраці у чотирьох примірниках та надсилається:

- закладу охорони здоров'я, який надіслав запит щодо її отримання;
- робочому органу Фонду;
- підприємству (установі, організації), де працює (працював) працівник.

Санітарно-гігієнічна характеристика може бути використана протягом п'яти років, якщо умови праці працівника за цей час не змінилися, що підтверджується довідкою роботодавця (особи) або відповідного територіального органу Держпраці.

5.4 Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці, розслідування причин та облік випадків хронічних професійних захворювань (отруєнь)

Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню.

Хронічне професійне захворювання (отруєння) не завжди супроводжується втратою працездатності. Випадки професійних інфекційних захворювань та хронічних професійних інтоксикацій розслідуються як хронічні професійні захворювання (отруєння).

Віднесення захворювання до хронічного професійного здійснюється відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці згідно з цим Порядком та переліком професійних захворювань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662.

Перелік установ і закладів, що мають право встановлювати остаточний діагноз хронічних професійних захворювань, затверджується МОЗ і переглядається кожні п'ять років.

У разі підозри на хронічне професійне захворювання (отруєння) заклад охорони здоров'я направляє працівника на консультацію до лікаря-профпатолога області або міста.

Для встановлення остаточного діагнозу та зв'язку захворювання з впливом шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу лікар-профпатолог області або міста направляє хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я, якому МОЗ надало право встановлювати остаточний зв'язок захворювання з умовами праці, з відповідними документами.

До високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я у разі потреби для встановлення діагнозу можуть направлятися також хворі, які проходять обстеження у науково-дослідних інститутах (установах) медичного профілю.

Високоспеціалізовані профпатологічні заклади охорони здоров'я проводять амбулаторне та/або стаціонарне обстеження хворих і встановлюють діагноз хронічного професійного захворювання (отруєння).

Діагноз хронічного професійного захворювання (отруєння) може бути змінений або відмінений високоспеціалізованим профпатологічним закладом охорони здоров'я, який його встановив раніше, на підставі

результатів додатково поданих відомостей або проведених досліджень і повторної експертизи. Відповідальність за встановлення або відміну діагнозу хронічного професійного захворювання (отруєння) покладається на керівників таких закладів і голів лікарсько-експертних комісій. Рішення про підтвердження або відміну раніше встановленого діагнозу хронічного професійного захворювання (отруєння) оформляється висновком лікарсько-експертної комісії.

За наявності ознак стійкої втрати професійної працездатності внаслідок хронічного професійного захворювання (отруєння) заклад охорони здоров'я, що надає медичну допомогу працівникам підприємства (установи, організації), де працює хворий, або заклад охорони здоров'я за місцем його проживання направляє хворого на огляд до медико-соціальної експертної комісії для встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності.

5.5 Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці

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

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

Голова лікарсько-експертної комісії повинен мати посвідчення про присвоєння (підтвердження) вищої кваліфікаційної категорії із спеціальності «Професійна патологія» та стаж роботи за фахом не менше 10 років.

Рішення про зв'язок захворювання з умовами праці приймається на підставі клінічних, функціональних досліджень (амбулаторних або стаціонарних) з урахуванням відомостей, зазначених у:

- трудовій книжці – для визначення стажу роботи в умовах дії виробничих факторів;
- виписці з амбулаторної картки;
- історії хвороби за весь період спостереження;
- направленні хворого на огляд до лікарсько-експертної комісії з медичним висновком лікаря-профпатолога;
- санітарно-гігієнічній характеристиці умов праці;
- інформаційній довідці про умови праці працівника, що складається лікарями з гігієни праці територіального органу Держпраці, який

здійснює нагляд за підприємством (установою, організацією), у разі підозри в нього хронічного професійного захворювання (отруєння);

- висновку фтизіатра, нарколога та інших документах (у разі потреби);
- акті за формою Н-1 (у разі гострого професійного захворювання (отруєння)).

Висновок лікарсько-експертної комісії про наявність (відсутність) хронічного професійного захворювання (отруєння) видається працівникові, а його копія надсилається головному спеціалістові з професійної патології області або міста за місцем роботи або проживання працівника та робочому органів Фонду.

Хворому видається довідка про стаціонарне обстеження у високоспеціалізованому профпатологічному закладі охорони здоров'я.

У зазначеному висновку, крім діагнозу, обов'язково зазначаються відомості про наявність (відсутність) професійного захворювання та придатність (непридатність) до роботи за професією у несприятливих (шкідливих) умовах праці.

Високоспеціалізованими профпатологічними закладами охорони здоров'я стосовно кожного хворого складається повідомлення про хронічне професійне захворювання (отруєння) за формою П-3. Повідомлення за формою П-3 протягом трьох робочих днів після встановлення діагнозу надсилається:

- керівникові підприємства (установи, організації), шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння);
- територіальному органу Держпраці, який здійснює державний нагляд (контроль) за підприємством (установою, організацією);
- робочому органів Фонду за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації);
- профпатологу, який направив хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я.

Строк дії повідомлення за формою П-3 становить шість місяців з моменту встановлення діагнозу хронічного професійного захворювання (отруєння) у працівника.

Працівникові видається під розписку медичний висновок лікарсько-експертної комісії про наявність (відсутність) у нього хронічного професійного захворювання (отруєння).

Медичний висновок також надсилається лікарю-профпатологу, який направляв хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я за місцем його роботи або проживання (якщо він не працює).

Відповідальність за несвоєчасне повідомлення про хронічне професійне захворювання (отруєння) несе керівник високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я, який встановив або відмінив діагноз хронічного професійного захворювання (отруєння).

5.6 Розслідування обставин і причин виникнення хронічних професійних захворювань (отруєнь)

Після отримання повідомлення за формою П-3 керівник територіального органу Держпраці утворює протягом трьох робочих днів комісію для проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння), до складу якої входять представники:

- територіального органу Держпраці (голова комісії);
- закладу охорони здоров'я, що надає медичну допомогу працівникам підприємства (установи, організації), де працює хворий, або за місцем його проживання (якщо він не працює);
- роботодавця;
- первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві (в установі, організації) відсутня);
- вищого органу профспілки, робочого органу Фонду за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації);
- представники інших органів у разі потреби.

Зазначені заклади, органи та організації протягом однієї доби з моменту одержання повідомлення за формою П-3 повинні надати територіальному органу Держпраці письмову інформацію про прізвище, ім'я, по батькові та посаду представника (представників), якого пропонується включити до складу комісії з розслідування.

Розслідування випадку хронічного професійного захворювання (отруєння) проводиться протягом **10 робочих днів** після утворення комісії з розслідування. Якщо з об'єктивних причин розслідування не може бути проведене у зазначений строк, він може бути продовжений керівником територіального органу Держпраці, що утворив комісію, але не більш як на один місяць. Копія відповідного наказу надсилається всім членам комісії з розслідування.

У розслідуванні причин виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння) інфекційної та паразитарної етіології беруть участь лікарі-епідеміологи.

Розслідування причин виникнення двох і більше хронічних професійних захворювань, на які страждає одна особа, проводиться з урахуванням фактів встановлення професійного характеру таких захворювань за наявності повідомлення за формою П-3. В акті розслідування зазначаються відомості про виявлення раніше у такої особи хронічного професійного захворювання (отруєння), діагноз, рік його виявлення, а також усі супутні захворювання загального профілю.

Роботодавець зобов'язаний в установленний для проведення розслідування строк подати комісії для розслідування:

- відомості про професійні обов'язки працівника, документи та матеріали, що характеризують умови праці на робочому місці (дільниці, цеху);
- необхідні результати експертизи, лабораторних досліджень для оцінювання умов праці;
- матеріали, що підтверджують проведення інструктажів з охорони праці, копії документів, що підтверджують видачу працівникові засобів індивідуального захисту;
- приписи або інші документи, що раніше видані територіальним органом Держпраці та стосуються даного хронічного професійного захворювання (отруєння);
- результати медичних оглядів працівника (працівників), інші матеріали.

Комісія для розслідування оцінює умови праці працівника за матеріалами раніше проведеної атестації робочих місць, вивчає приписи органів державного нагляду за охороною праці, подання посадових осіб робочих органів Фонду та представників профспілок, інструкції з охорони праці працівників, заключні акти періодичних медичних оглядів, накази (рішення, розпорядження) адміністрації підприємства про порушення працівником вимог правил та інструкцій з охорони праці, строків проходження періодичних медичних оглядів, картки обліку індивідуальних доз опромінення на робочому місці із джерелами іонізуючого випромінювання, одержує письмові пояснення посадових осіб, інших працівників з питань, пов'язаних із розслідуванням причин виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння), а у разі потреби вимагає проведення додаткових досліджень на робочому місці та бере участь у них, вивчає первинну медичну документацію хворого.

Розслідування причин виникнення професійних захворювань у працівників, направлених на роботу за межі підприємства (установи, організації), проводиться комісією з розслідування, головою якої є представник територіального органу Держпраці, що здійснює нагляд за підприємством (установою, організацією), шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння). Підприємство (установа, організація), де виявлено хронічне професійне захворювання (отруєння), повинно повідомити про це підприємству (установі, організації), працівником якого є хворий, та робочому органу Фонду. У роботі комісії для розслідування такого випадку обов'язково беруть участь представники підприємства (установи, організації), працівником якого є хворий, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві (в установі, організації) відсутня), представник вищого профспілкового органу, робочого органу Фонду за місцезнаходженням підприємства (установи, організації).

За результатами розслідування комісія складає акт розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння)

за формою П-4. Акт за формою П-4 є документом, у якому зазначаються основні умови, обставини та причини виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння), заходи щодо запобігання розвитку хронічного професійного захворювання (отруєння) та забезпечення нормалізації умов праці, а також встановлюються особи, які не виконали відповідні вимоги законодавства.

Акт підписується головою та всіма членами комісії для розслідування. У разі незгоди із змістом акта член комісії для розслідування підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово, підписує та додає до акта як його невід'ємну частину.

Акт за формою П-4, підписаний членами комісії для розслідування, протягом доби затверджується керівником територіального органу Держпраці та завіряється печаткою.

Акт за формою П-4 складається протягом трьох днів після закінчення розслідування у семи примірниках і надсилається роботодавцем:

- територіальному органу Держпраці;
- хворому;
- робочому органу Фонду;
- первинній організації відповідної профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві (в установі, організації) відсутня);
- вищому профспілковому органу;
- лікарю-профпатологу, який направив хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я;
- підприємству (установі, організації).

Акт за формою П-4 разом з матеріалами розслідування зберігається на підприємстві (в установі, організації), в територіальному органі Держпраці та робочому органі Фонду протягом строку, визначеного типовими та галузевими переліками видів документів, затверджених відповідно до законодавства (**45 років**), а в інших організаціях - не менше строку, передбаченого для вжиття визначених у ньому профілактичних заходів.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після закінчення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння) розглянути матеріали розслідування та видати наказ про вжиття заходів щодо запобігання виникненню хронічних професійних захворювань (отруєнь).

Про вжиття запропонованих комісією з розслідування заходів щодо запобігання виникненню хронічних професійних захворювань (отруєнь) роботодавець письмово інформує територіальний орган Держпраці, який здійснює нагляд за підприємством (установою, організацією), та робочий орган Фонду протягом зазначеного в акті за формою П-4 строку.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування причин виникнення хронічних професійних захворювань (отруєнь), документальним оформленням, вжиттям заходів щодо усунення зазначених

причин здійснюють територіальні органи Держпраці, робочі органи Фонду, профспілки або уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці відповідно до їх повноважень.

Реєстрація та ведення обліку випадків гострих та хронічних професійних захворювань (отруень) здійснюються роботодавцем у журналі обліку гострих та хронічних професійних захворювань (отруень).

У робочих органах Фонду та в територіальних органах Держпраці облік випадків хронічних професійних захворювань (отруень) ведеться на підставі повідомлень за формою П-3 та актів за формою П-4, а у закладах охорони здоров'я – на підставі медичних висновків лікарсько-експертної комісії, а також повідомлень за формою П-3.

У разі виявлення кількох хронічних професійних захворювань хворий реєструється в журналі один раз із зазначенням усіх діагнозів.

Територіальні органи Держпраці на підставі актів за формою П-4 складають картки за формою П-5, що зберігаються протягом строку, визначеного типовими та галузевими переліками видів документів, затвердженими відповідно до законодавства.

5.7 Розслідування аварій

До аварій техногенного характеру відносяться аварії на транспорті, пожежі, вибухи, аварії з викидом сильнодіючих отруйних, радіоактивних, біологічно небезпечних та інших забруднюючих речовин, раптові руйнування споруд, обладнання та ін. Залежно від наслідків аварій зазначаються дві категорії (табл. 5.2).

Розслідування проводиться у разі, коли сталася:

1) аварія першої категорії, яка відповідно до Порядку класифікації надзвичайних ситуацій за їх рівнями, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 березня 2004 р. № 368, відноситься до надзвичайної ситуації державного рівня;

2) аварія другої категорії, яка відповідно до Порядку класифікації надзвичайних ситуацій відноситься до надзвичайних ситуацій регіонального або місцевого рівнів;

3) аварія, яка не відноситься до аварії першої чи другої категорій і відповідно до Порядку класифікації надзвичайних ситуацій відноситься до надзвичайної ситуації об'єктового рівня, створила чи могла створити загрозу життю та здоров'ю працівників або населення, внаслідок якої зруйновано або порушено роботу машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, на які необхідно отримувати відповідний дозвіл (або подавати декларацію) згідно з Порядком видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107.

Таблиця 5.2 – Класифікація аварій техногенного характеру

Категорія	Характеристика
I	Аварії, у результаті яких: – загинуло 5 чи травмовано 10 і більше осіб – стався викид отруйних, радіоактивних, біологічно небезпечних речовин за межі СЗЗ підприємства – збільшилася концентрація забруднюючих речовин у навколишньому середовищі більш ніж у 10 разів – зруйновані будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу життю і здоров'ю великої кількості працівників підприємства чи населення.
II	Аварії, у результаті яких: – загинуло до 5 чи травмовано від 4 до 10 осіб; – зруйновані будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу життю і здоров'ю працівників цеху, дільниці з кількістю працюючих 100 чоловік і більше

Випадки порушення технологічних процесів, роботи устаткування, тимчасової зупинки виробництва засобами автоматичного захисту та інші локальні порушення у роботі цехів, дільниць та окремих об'єктів, падіння опор та обрив проводів ліній електропередачі не належать до аварій, що мають категорію, та розслідуються підприємством (установою, організацією) в установленому законодавством порядку без залучення посадових осіб територіальних органів Держпраці.

Про аварію очевидець повинен негайно повідомити безпосередньому керівникові робіт або іншій посадовій особі підприємства (установи, організації), які зобов'язані поінформувати роботодавця для негайного введення в дію плану локалізації та ліквідації аварійних ситуацій та аварій.

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом локалізації та ліквідації аварій, вжити першочергових заходів щодо рятування потерпілих і надання їм першої домедичної допомоги, локалізації аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей, збереження до прибуття комісії для розслідування аварії обстановки на місці події.

Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальному органу Держпраці, органу управління чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення), місцевій держадміністрації, територіальному органу ДСНС, територіальним (відокремленим) підрозділам поліції за місцем виникнення аварії та відповідному профспілковому органу, а у разі травмування або загибелі працівників також відповідному робочому органу Фонду.

Розслідування аварії, під час якої сталися нещасні випадки та/або гострі професійні захворювання (отруєння), проводиться органом Держпраці, у тому числі за спеціальним рішенням Кабінету Міністрів України, з урахуванням вимог цього Порядку.

Розслідування аварії, під час якої не сталося нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), проводиться відповідними комісіями (якщо Кабінетом Міністрів України не прийнято спеціального рішення), які утворюються та очолюються представниками:

- у разі настання аварії першої категорії – центрального органу виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство (установа, організація), чи місцевої держадміністрації (у разі відсутності такого органу);

- у разі настання аварії другої категорії – органу управління чи наглядової ради підприємства (установи, організації) або місцевої держадміністрації (у разі відсутності такого органу);

- у разі настання аварії, яка не відноситься до аварії першої чи другої категорій, а також випадків порушення технологічних процесів – роботодавцем.

До складу комісій для розслідування аварій, під час яких не сталося нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), входять представники ДСНС і Держпраці (за згодою).

Під час розслідування комісія для розслідування аварії:

- визначає масштаб аварії;
- визначає необхідність утворення експертної комісії, яка встановлює обставини та причини аварії, фактори, що призвели до аварії, розробляє план заходів щодо запобігання виникненню подібних аварій та у разі потреби готує пропозиції стосовно коригування нормативної та проектної документації;

- встановлює факти порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, встановлює осіб, дії або бездіяльність яких призвели до виникнення аварії, розробляє план заходів щодо ліквідації її наслідків і запобігання подібним аваріям;

- надає інформацію про відповідність встановленим вимогам нехарчової продукції, під час використання (експлуатації) якої сталася аварія або використання (експлуатація) якої могло стати причиною аварії (однією з причин).

Комісія для розслідування аварії зобов'язана протягом **20 робочих днів** розслідувати обставини і причини аварії та скласти акт за формою Н-1.

Залежно від масштабу аварії у разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, що утворив комісію для розслідування аварії, з метою проведення додаткових досліджень або експертизи.

За результатами розслідування аварії та на підставі висновків відповідної комісії роботодавець зобов'язаний проаналізувати причини виникнення аварії, розробити та наказом затвердити план заходів щодо запобігання виникненню подібних аварій у зазначений строк в акті спеціального розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного за-

хворювання (отруєння), аварії та згідно із законодавством притягнути до відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці.

Роботодавець згідно з вимогами законодавства у сфері цивільного захисту та про охорону праці затверджує:

- план заходів щодо запобігання виникненню аварій, де зазначаються відомості про можливі аварії та інші надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру, прогнозуються наслідки, передбачаються сили та засоби для їх ліквідації, а також строки здійснення таких заходів;

- план локалізації та ліквідації аварій, де зазначаються відомості про всі можливі аварії та інші надзвичайні ситуації, дії посадових осіб і працівників підприємства (установи, організації) у разі їх виникнення, обов'язки особового складу аварійно-рятувальних служб або працівників інших підприємств (установ, організацій), які залучаються до ліквідації наслідків аварій (надзвичайних ситуацій).

5.8 Нещасні випадки, які сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах

Розслідуються та обліковуються нещасні випадки, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах, відповідно до Положення, затвердженого Міністерством освіти і науки України. Положення розроблено відповідно до законів України «Про освіту», «Про охорону праці», «Положенням про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві». Остання редакція затверджена наказом МОН України «Про внесення змін до Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах» від 07.10.2013 р № 1365.

Дія Положення поширюється на вищі, професійно-технічні, загальноосвітні, дошкільні, позашкільні навчальні заклади, заклади післядипломної освіти незалежно від форм власності та підпорядкування. Положення встановлює єдиний порядок розслідування та обліку нещасних випадків, які сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами (далі – учасники навчально-виховного процесу) під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах на території України.

Розслідуються нещасні випадки, які призвели до тимчасового (більше ніж на один робочий (навчальний) день залежно від типу і організації роботи навчального закладу) або до стійкого погіршення стану здоров'я або смерті.

Розслідуванню підлягають нещасні випадки, які сталися:

- під час проведення навчальних занять і в перервах між ними відповідно до навчальних, виробничих і наукових планів;

- під час проведення позааудиторних заходів у вихідні та святкові дні, якщо заходи здійснюється під безпосереднім керівництвом працівника навчального закладу;

- під час занять з трудового і професійного навчання, які проводяться відповідно до планів на території навчального закладу;

- під час перебування (відпочинку) у студентських загонах, таборах праці та відпочинку, на навчально-дослідних ділянках і т. п.;

- під час проведення спортивних змагань, тренувань, оздоровчих заходів, екскурсій, походів, експедицій, організованих навчальним закладом у встановленому порядку;

- під час перевезення учасників до місця проведення заходів і назад, а також в разі організованого прямування на транспорті або пішки.

У новій редакції розширено перелік нещасних випадків, які підлягають розслідуванню. Так, повинні розслідуватися нещасні випадки, які сталися внаслідок вживання алкоголю, наркотичних чи інших психотропних речовин, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку, якщо нещасні випадки сталися під час проведення занять, інших заходів і робіт. При цьому нещасні випадки розслідуються незалежно від того, чи був потерпілий у стані психічного розладу, алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Нещасні випадки, що сталися з учасниками навчально-виховного процесу у випадках, вище не зазначених, розслідуються і беруться на облік згідно з Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру. Згідно з цим Положенням розслідуються також нещасні випадки які сталися з учасниками навчально-виховного процесу, які проживають у гуртожитках навчальних закладів і пов'язані з порушенням правил перебування в гуртожитках.

Повідомлення про нещасні випадки, дії очевидців, порядок розслідування здійснюються відповідно до вимог, розглянутих нами в підрозділі 5.1. Зупинимось лише на відмінностях.

Якщо нещасний випадок відбувся під час походів, екскурсій або інших заходів, поза територією району (міста), де розташований навчальний заклад, особа, відповідальна за вживання заходу, негайно повідомляє про те, що трапилося також органу управління освітою за місцем події. Про нещасний випадок, який стався через нанесення тілесних ушкоджень в результаті бійок, вчинення правопорушень під час навчально-виховного процесу, керівник навчального закладу також інформує правоохоронні органи.

Головою комісії для розслідуваннязначається заступник керівника навчального закладу, на якого покладена відповідальність за охорону праці, безпеку життєдіяльності навчального закладу. Якщо чисельність

працівників навчального закладу менше ніж 20 осіб (дошкільний навчальний заклад, позашкільний навчальний заклад тощо), комісію для розслідування нещасного випадку створює орган управління освітою, якому підпорядкований навчальний заклад.

За результатами розслідування складається акт за формою Н-Н. Відповідальність за правильне і своєчасне розслідування, складання акта, розробку і виконання заходів щодо усунення причин нещасного випадку несе керівник навчального закладу. У разі відмови в складанні акта або незгоди з його змістом конфлікт розглядає орган управління освіти вищого рівня в термін не більше 10 днів з моменту подання письмової заяви. Лікувально-профілактичний заклад зобов'язаний на запит керівника навчального закладу видати медичний висновок про характер ушкодження. Після закінчення терміну лікування керівник навчального закладу направляє до органу управління повідомлення про наслідки нещасного випадку.

Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки:

- зі смертельними наслідками;
- групові, які сталися одночасно з двома і більше потерпілими, незалежно від ступеня пошкодження їх здоров'я;
- такі, що спричинили тяжкі наслідки (в тому числі інвалідність потерпілого);
- смерті учасників навчально-виховного процесу під час навчально-виховного процесу.

Спеціальне розслідування нещасного випадку, унаслідок якого загинуло до 4 осіб або травмовано до 10 осіб проводиться комісією, яка створюється наказом керівника органу управління освітою за місцем знаходження навчального закладу, за участю представника МОН України. Спеціальне розслідування нещасного випадку з особливо тяжкими наслідками, під час якого загинуло 5 і більше осіб або травмовано понад 10 осіб, проводиться комісією для спеціального розслідування, призначеною наказом МОН України.

До складу комісії для спеціального розслідування групового нещасного випадку, нещасного випадку із смертельним наслідком або випадки смерті учасників навчально-виховного процесу під час навчально-виховного процесу входять:

- керівник (заступник керівника) органу управління освітою за місцем знаходження навчального закладу (голова);
- керівник (заступник керівника) навчального закладу;
- керівник служби охорони праці навчального закладу або особа, на яку наказом керівника покладено ці обов'язки;
- член комітету профспілкової організації або уповноважений трудового колективу навчального закладу з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності;

– представник МОН України (крім випадків смерті учасників навчального процесу під час навчально-виховного процесу).

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, причин і можливих наслідків нещасного випадку тощо) до складу комісії можуть бути включені представники правоохоронних органів, органів державного нагляду за охороною праці, пожежного нагляду, органів охорони здоров'я, фахівці відповідного штабу цивільної оборони та реагування на надзвичайні ситуації, інших органів (за згодою).

Комісія зі спеціального розслідування протягом 10 робочих днів з дня її утворення розслідує нещасний випадок і складає акт про спеціальне розслідування. Акт про спеціальне розслідування затверджується органом управління освітою, який призначив комісію для спеціального розслідування нещасного випадку. Копії актів спеціального розслідування і акта Н-Н (на кожного потерпілого окремо) та наказ керівника навчального закладу за результатами розслідування нещасного випадку відсилаються до органу управління освітою.

За результатами спеціального розслідування не складаються акти за формою Н-Н і не беруться на облік випадки смерті учасників навчально-виховного процесу під час навчально-виховного процесу від загального захворювання, хвороби за наявності медичного висновку лікувально-профілактичного закладу за місцем знаходження навчального закладу.

Орган управління освітою, який створив комісію для спеціального розслідування, протягом п'яти робочих днів після закінчення спеціального розслідування направляє матеріали до органів прокуратури за місцем настання групового нещасного випадку або випадку зі смертельним наслідком.

МОН України після отримання матеріалів спеціального розслідування розглядає обставини і причини групового нещасного випадку (нещасного випадку зі смертельним наслідком) і за результатами розгляду приймає відповідні заходи щодо запобігання нещасним випадкам.

Матеріали розслідування, акти за формою Н-Н і акти про спеціальне розслідування підлягають зберіганню в архіві органу управління освіти протягом **60 років**.

У разі самогубства учасників навчально-виховного процесу під час навчально-виховного процесу проводиться розслідування, складається акт Н-Н і такий нещасний випадок береться на облік.

Контроль за правильним і своєчасним розслідуванням і обліком нещасних випадків, а також за виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють Міністерство освіти і науки, інші центральні органи виконавчої влади. Громадський контроль здійснюють професійні спілки через своїх представників у навчальному закладі, а також уповноважені трудового колективу навчального закладу з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності.

5.9 Нещасні випадки невиробничого характеру

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, в тому числі отримані внаслідок заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубство, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами і т. п., які призвели до пошкодження здоров'я або смерті потерпілих.

Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру проводять відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 270 від 22.03.2001 року з наступними доповненнями та змінами. Розслідуванню **підлягають** нещасні випадки, які сталися під час:

- прямуванні на роботу або з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить організації і не використовувався в інтересах цієї організації;
- переміщення на всіх видах транспортних засобів;
- виконання громадського обов'язку, якщо це не входить до службових обов'язків;
- виконання донорських функцій;
- участі в громадських акціях, культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;
- проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, не пов'язаних з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;
- використання газу в побуті;
- вчинення протиправних дій проти особи, її майна;
- користування або контакту зі зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами;
- виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;
- стихійного лиха;
- перебування в громадських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, в закладах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, в інших організаціях;
- контакту з тваринами (в тому числі птахами, плазунами, комахами тощо) та рослинами (в тому числі грибами, водоростями тощо), що призвело до пошкодження здоров'я або смерті потерпілих;
- споживання (використання) нехарчової продукції.

Факт пошкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює і засвідчує лікувально-профілактичний заклад. Документом, що підтверджує ушкодження здоров'я особи, є листок непрацездатності або довідка лікувально-профілактичного закладу. Нещасні випадки розслідуються незалежно від того, чи був потерпілий у стані психічного розладу, алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Лікувально-профілактичні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі внаслідок нещасних випадків, протягом доби надсилають письмове повідомлення за встановленою формою про нещасний випадок:

- до районної держадміністрації;
- який стався в результаті споживання (користування) нехарчової продукції, – до органу державного ринкового нагляду;
- зі смертельним наслідком, пов'язаний із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасний випадок, який стався в результаті контакту зі зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами, або під час дорожньо-транспортної пригоди – до прокуратури і органу досудового розслідування.

Розслідування нещасних випадків проводиться з метою визначення їх обставин та причин. На підставі результатів розслідування розробляються заходи щодо запобігання подібним випадкам, а також щодо вирішення питань соціального захисту постраждалих.

Технічне розслідування – встановлення технічних і організаційних причин виникнення аварії та розробка заходів щодо запобігання таких аварій.

У процесі розслідування беруться до уваги листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу, а також пояснення потерпілого та свідчення очевидців, а в разі потреби – керівника органу (організації), на території чи об'єкті якого стався нещасний випадок.

Розслідування нещасних випадків зі смертельними наслідками, групових нещасних випадків у разі смерті хоча б одного з потерпілих, нещасних випадків, пов'язаних із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасних випадків, які сталися внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або дорожньо-транспортної події, проводиться органами досудового розслідування.

Районна державна адміністрація протягом доби з часу надходження від лікувально-профілактичного закладу повідомлення про нещасний випадок (за винятком нещасних випадків зі смертельними наслідками) приймає рішення по утворенню комісії з розслідування нещасного випадку в складі не менше 3-х чоловік. До роботи комісії з розслідування нещасного випадку можуть залучатися представники держадміністрації, Фонду соціального страхування з тимчасової непрацездатності, організації, де працюють або навчаються постраждалі, організації, на території чи об'єкті якої стався нещасний випадок, а також представники органів охорони здоров'я, освіти, захисту прав споживачів, експерти страхової компанії (якщо потерпілий був застрахований). До розслідування нещасних випадків, що сталися під час руху на роботу або з роботи, залучаються представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

У разі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси (якщо не надходило повідомлення від лікувально-профілактичного закладу про нещасний випадок), районна держадміністрація приймає

рішення про необхідність проведення розслідування і визначення організації, яка повинна проводити розслідування, і направляє її керівнику копію рішення. Керівник організації протягом доби з часу надходження рішення про уповноваження її на проведення розслідування призначає комісію у складі не менше трьох осіб.

Технічне розслідування причин виникнення аварії, пов'язаної з використанням газу в побуті, проводиться в порядку, визначеному Держпраці, за участю експертно-технічних центрів, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці.

Нещасні випадки (за винятком групових), які сталися з працюючими особами, розслідуються комісією, утвореною організацією, де працює потерпілий, у складі голови комісії – посадова особа, яку визначає керівник організації, і членів комісії – керівника відповідного структурного підрозділу, представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноваженого трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки. Рішення з розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, листка непрацездатності або довідки лікувально-профілактичного закладу. У разі відмови організації провести розслідування нещасного випадку потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, може звернутися до районної держадміністрації, яка вирішує питання щодо проведення цього розслідування.

Розслідування нещасного випадку проводиться протягом **10 календарних днів** після утворення комісії. У разі необхідності термін може бути збільшений. За результатами розслідування нещасного випадку або технічного розслідування причин виникнення аварії, пов'язаної з використанням газу в побуті, складається акт за **формою НТ**, який затверджується керівником органу (організації), що проводив розслідування. Член комісії, який не згоден зі змістом складеного акта, в письмовому вигляді викладає свою окрему думку, що додається до акта, складеного за формою НТ. Необхідна кількість примірників акта визначається в кожному конкретному випадку. Акт за формою НТ надсилається до відповідних органів.

Під час розслідування групових нещасних випадків акт за формою НТ складається на кожного потерпілого окремо.

Акти за формою НТ, які складаються за результатами розслідування нещасних випадків з працюючими особами, зберігаються в організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років. Акти за формою НТ і матеріали розслідування нещасних випадків з непрацюючими особами зберігаються протягом трьох років в архіві районної держадміністрації.

Реєстрація нещасних випадків, за результатами розслідування яких складаються акти за формою НТ, проводиться районними держадміністраціями та організаціями, які проводили розслідування, в журналі за встановленою формою.

Організація, яка відповідальна за безпечну життєдіяльність населення на території чи об'єкті, де стався нещасний випадок, здійснює запропоновані комісією, що проводила розслідування, заходи щодо усунення причин подібних випадків. Про здійснення зазначених заходів керівник організації у письмовій формі повідомляє районну держадміністрацію в термін, зазначений в акті за формою НТ.

Обліковують нещасні випадки та аналізують причини їх виникнення районні держадміністрації (виконавчі органи міських, районних рад) на підставі звітів про нещасні випадки за встановленою формою, які щомісяця до 10 числа наступного періоду висиляються лікувально-профілактичними закладами.

Узагальнений звіт про нещасні випадки районні держадміністрації висиляють щокварталу до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, а також за рік – до 31 січня наступного за звітним роком. Міські держадміністрації аналізують отримані звіти, узагальнюють їх і подають до Держпраці.

6 СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

6.1 Загальні положення соціального страхування

Соціальне страхування – невід'ємна частина соціальної політики та діяльності держави. У Конституції України записано, що право громадян на соціальний захист гарантується і забезпечується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Основні ідеї та перспективи розвитку соціального страхування сформульовані в Концепції соціального забезпечення населення України (1993) і Основах законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (1999). У цих документах соціальне страхування розглядається у двох аспектах: економічному та правовому. З економічної точки зору страхування є частина доходів суб'єктів господарської діяльності, які відраховуються у вигляді страхових внесків до соціальних фондів і призначених для матеріального забезпечення і охорони здоров'я. Розмір страхових внесків для платників встановлюється законами в процентному відношенні до об'єктів оподаткування окремо для підприємців, юридичних і фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, і для осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту). З правової точки зору соціальне страхування являє собою встановлену державою і регульовану нормами права систему гарантій соціального захисту працездатних і непрацездатних громадян при настанні певних страхових випадків.

До основних компонентів соціального страхування відносяться такі правові категорії, як: страховий стаж, страховий ризик і страховий випадок.

Страховий стаж – це період (строк), протягом якого особа підлягала обов'язковому соціальному страхуванню і регулярно сплачувала страхові внески. Страховий стаж у перспективі прийде на зміну трудового стажу. Пенсії та інші соціальні виплати будуть проводитися залежно від тривалості страхового стажу та розміру сплачених внесків.

Страховий ризик – це обставини, унаслідок яких працівники або члени їх сімей можуть втратити тимчасово або постійно гроші на життя і потребувати матеріальної підтримки або в послугах зі соціального страхування.

Страховий випадок – юридичний факт, з настанням якого у застрахованої особи (члена її сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання соціальних послуг зі страхового фонду. До страхових випадків зі соціального страхування відносять:

- тимчасову непрацездатність;
- вагітність і пологи, догляд за малолітньою дитиною;
- інвалідність;

- досягнення пенсійного віку, смерть годувальника;
- безробіття;
- нещасний випадок на виробництві, профзахворювання та інші обставини, встановлені законодавством.

Основами законодавства про соціальне страхування передбачено введення п'яти видів соціального страхування (пенсійного, медичного, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття, а також від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності). Причому кожен вид соціального страхування повинен мати свою правову базу, свій фонд, джерело фінансування витрат на соціальні виплати.

Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань є самостійним видом державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюються соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

Правові основи організації страхування і порядок його здійснення встановлені Законом України «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (далі – Закон про соціальне страхування).

Основними завданнями соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань є:

- вживання профілактичних заходів щодо усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів;
- попередження нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та інших випадків загрози здоров'ю застрахованих, викликаних умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди застрахованим або членам їх сімей.

Відповідно до законодавства всі працівники підлягають обов'язковому державному страхуванню, тобто з моменту прибуття на роботу працівник вважається застрахованим. У соціальному страхуванні беруть участь з сторони – страхувальники, страховики і застраховані. Страхувальниками є роботодавці та в окремих випадках застраховані працівники, а страховиками – відповідні страхові фонди. Держава гарантує всім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку або професійного захворювання.

Закон про соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру державного страхування.

Основні принципи страхування:

- обов'язковий порядок страхування всіх працівників, учнів і студентів навчальних закладів, коли вони отримують професійні навички,

а також добровільність страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно;

- сплата страхових внесків тільки роботодавцями;
- формування і витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- управління страхуванням представниками працівників, роботодавців і державних органів на основі соціального партнерства і на паритетних засадах під наглядом держави;
- економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;
- надання державних гарантій застрахованим громадянам у реалізації їх прав.

Суб'єкти страхування – застраховані громадяни, а в окремих випадках члени їх сімей та інші особи, страхувальник і страховик. **Об'єктом страхування** є життя застрахованого, його здоров'я і працездатність.

Коло осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;
- учні та студенти навчальних закладів, ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набували професійні навички; в період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;
- особи, які знаходяться у виправно-трудових установах і залучаються до трудової діяльності за фактом.

Для страхування працівника від нещасного випадку не потрібно його згода або заява. Страхування здійснюється в безособовій формі. Сам факт прийняття на роботу або в навчальний заклад людини свідчить про те, що вона застрахована, незалежно від фактичного виконання роботодавцем своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

Добровільно, за письмовою заявою, можуть застрахуватися від нещасного випадку у Фонді соціального страхування:

- особи, які забезпечують себе роботою самостійно (не є найманими працівниками);
- громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

Термін страхування починається з дня, що настає після дня прийому заяви за умови сплати страхового внеску. Страхування призупиняється, якщо страховий внесок не перераховано до Фонду протягом трьох місяців з дня подачі заяви.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання. Нещасний випадок на виробництві – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталося в процесі виконання ним трудових обов'язків, унаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть. До професійного захворювання належить захворювання, яке виникло внаслідок професійної діяльності застрахованої особи і обумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт

та інших факторів, пов'язаних з роботою. До страхового випадку відносяться і нещасний випадок або профзахворювання, які настали внаслідок порушення нормативних актів про охорону праці застрахованою особою. Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, затверджується Кабінетом Міністрів України.

Класифікація страхових випадків подана на рисунку 6.1.

Відповідно до Закону про соціальне страхування при настанні страхового випадку потерпілому відшкодовуються збитки у вигляді страхових виплат. Усі види страхових виплат і соціальних послуг здійснюються Фондом соціального страхування.



Рисунок 6.1 – Класифікація страхових випадків

6.2 Фонд соціального страхування

Фонд соціального страхування – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням. Управління Фондом здійснюють правління та виконавча дирекція Фонду. До складу правління входять представники трьох сторін: держави, застрахованих осіб, роботодавців. Правління призначає виконавчу дирекцію. Виконавча дирекція є постійно діючим органом правління Фонду.

Беручи участь у реалізації державної політики в галузі соціального захисту людей праці, Фонд здійснює заходи щодо надання соціальних послуг та виплат потерпілому, профілактики травматизму і захворювань. Виконання функцій Фонду соціального страхування з профілактики травматизму і профзахворювань покладається на страхових експертів з охорони праці. Страховими експертами можуть бути особи з вищою спеціальною освітою з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж роботи на підприємстві не менше трьох років і відповідне посвідчення, яке видається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади.

Нагляд за діяльністю Фонду здійснює наглядова рада. Державний нагляд у сфері страхування здійснюють спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади. Спрямовує і координує роботу цих органів Кабінет Міністрів України. Метою нагляду є контроль виконання страхувальниками та Фондом вимог законодавства про страхування.

Фонд соціального страхування здійснює збір і акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої систему фінансування.

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій – з асигнувань, виділених на їх утримання;
- капіталізованих платежів, які отримані при ліквідації страхувальників;
- прибутку, отриманого від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, отриманих від накладення відповідно до законодавства штрафів і пені на страхувальників;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не витрачають на страхування від нещасного випадку та професійного захворювання.

Кошти Фонду не включаються до складу державного бюджету, використовуються виключно за їх прямим призначенням і зараховуються на єдиний централізований рахунок.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

- для роботодавців – у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян;
- для добровільно застрахованих осіб – у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Страхові внески нараховуються в межах граничної суми заробітної плати (доходу), яка встановлюється Кабінетом Міністрів України і є розрахунковою величиною при обчисленні страхових виплат.

Закон передбачає диференціацію страхових тарифів залежно від класу професійного ризику виробництва, рівня травматизму і стану охорони праці на підприємстві.

Розрахунок суми страхового внеску для кожного підприємства проводиться Фондом соціального страхування згідно з Порядком про визначення страхових тарифів, затвердженого Кабінетом Міністрів. Порядок передбачає дві диференціації:

- первинну – розподіл галузей економіки (видів робіт) за умовними класами професійного ризику виробництва, встановлення галузевих тарифів;

- вторинну – знижки або надбавки до галузевого тарифу залежно від рівня травматизму і профзахворювань, а також стану охорони праці.

Галузеві страхові тарифи встановлені Законом України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Для бюджетних установ та організацій страхові тарифи встановлюються в розмірі 0,2 відсотків від суми фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Добровільно застрахована фізична особа сплачує внесок до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у розмірі однієї мінімальної заробітної плати, а якщо ця людина є інвалідом – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати, встановленої на день сплати страхового внеску.

Розрахунок суми страхового внеску здійснюється Фондом соціального страхування. Робочі органи виконавчої дирекції Фонду по кожному підприємству визначають залежно від рівня травматизму, професійного захворюваності та стану охорони праці знижку з галузевого тарифу (при низькому рівні травматизму і хорошому стані охорони праці) або надбавку до галузевого тарифу (при високому рівні травматизму і поганому стані охорони праці). Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 % страхового тарифу, встановленого для відповідної галузі економіки (виду робіт).

Фонд соціального страхування несе відповідальність відповідно до законодавства за шкоду, завдану застрахованим особам унаслідок невиконання умов страхування. Страхувальник несе відповідальність за шкоду, завдану застрахованій особі або Фонду соціального страхування внаслідок невиконання своїх обов'язків зі страхування, відповідно до законодавства. За порушення терміну виплати страхових внесків до Фонду соціального страхування нараховується пеня.

За несвоєчасну виплату страхових внесків, несвоєчасне інформування Фонду про чисельність працівників, річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), річну суму заробітної плати на підприємстві, нещасні випадки на виробництві та профзахворювання, що відбулися на підприємстві, про зміну технології робіт, виду діяльності підприємства або його ліквідації страховик піддається адміністративному стягненню.

Розглянута система соціального страхування надійно захищає працівників, які постраждали на виробництві, надає їм широкий спектр соціальних послуг і в той же час змушує роботодавців займатися поліпшенням умов і безпеки праці.

Дуже важливо, що в руках одного органу – Фонду соціального страхування, знаходиться весь комплекс питань: запобігання нещасним випадкам; медична, професійна та соціальна реабілітація потерпілих, а також відшкодування збитків. Як свідчить світовий досвід, саме така модель страхування є найбільш ефективною і економічною.

6.3 Відшкодування шкоди працівникам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

У разі настання страхового випадку потерпілому відшкодовуються збитки у вигляді страхових виплат. Страхові виплати складаються з таких частин:

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі – щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати дитині, яка народилася з інвалідністю внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Перерахування сум щомісячних страхових виплат і витрат на медичну та соціальну допомогу провадиться в разі:

1) зміни ступеня втрати професійної працездатності;

2) зміни складу сім'ї померлого.

Перерахування сум щомісячних страхових виплат провадиться також у разі зростання у попередньому календарному році середньої заробітної плати. Таке перерахування провадиться з 1 березня наступного року відповідно до коефіцієнта, затвердженого Кабінетом Міністрів України на підставі даних центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Визначена раніше сума щомісячної страхової виплати зменшенню не підлягає.

Сума **щомісячної страхової виплати** встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Максимальний розмір щомісячної страхової виплати не повинен перевищувати 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

Мінімальний розмір призначеної щомісячної страхової виплати потерпілому у перерахунку на 100 відсотків втрати професійної працездатності не може бути меншим за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб.

Ступінь втрати працездатності потерпілим встановлюється МСЕК за участю Фонду соціального страхування, визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК встановлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язане ушкодження здоров'я, причину, час настання та групу інвалідності, а також визначає необхідні види медичної та соціальної допомоги.

Середньомісячний заробіток визначається згідно з порядком обчислення середньої заробітної плати для виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, що затверджується Кабінетом Міністрів України. При обчисленні середньомісячного заробітку враховується основна і додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (у тому числі в натуральній формі), що включаються до фонду оплати праці та підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян.

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 протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті.

Такими непрацездатними особами є:

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання, – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

2) особи, які досягли пенсійного віку, якщо вони не працюють;

3) особи з інвалідністю – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

Право на отримання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли восьмирічного віку.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд проводить **одноразову страхову виплату** потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві виплачується одноразова допомога його сім'ї у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату, та одноразова допомога кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату.

У разі смерті потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе Фонд згідно з порядком, визначеним Кабінетом Міністрів України.

Фонд фінансує витрати на соціальну та медичну допомогу, в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, звичайний догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування. Допомога на **соціальну та медичну допомогу** (на місяць) становить:

- не менше розміру мінімальної зарплати, встановленої на день виплати, – на спеціальну медичну допомогу (масаж, уколи і т. п.);
- не менше половини розміру мінімальної зарплати, встановленої на день виплати, – на звичайний догляд;
- не менше чверті розміру мінімальної зарплати, встановленої на день виплати, – на побутову допомогу.

Фонд організовує цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого.

Потерпілому, який став особою з інвалідністю, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а особам з інвалідністю I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається путівка для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує Фонд у розмірі, встановленому правлінням Фонду.

Якщо внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання потерпілий тимчасово втратив працездатність, Фонд фінансує всі витрати на його лікування.

Допомога з тимчасової непрацездатності виплачується в розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподатковованого доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Окрім відшкодування працівникові матеріальної шкоди, ст. 237¹ Кодексу законів про працю України передбачає відшкодування працівникові **власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди**.

Вона відшкодовується в разі, якщо порушення законних прав працівника призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребує від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначає законодавство. Моральну шкоду працівникові відшкодовує **безпосередньо роботодавець**, якщо наявні такі **умови**:

- факт порушення роботодавцем законних прав працівника. У цьому разі законним правом визнається будь-яке суб'єктивне право працівника, що виникло на підставі закону, підзаконного акта, угоди, трудового договору, іншої угоди, укладеної між роботодавцем і його працівником як сторонами трудових відносин;

- працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя;

- причинний зв'язок між другою та першою умовами. Тобто моральні страждання працівника, або втрата ним нормальних життєвих зв'язків, або виникнення потреби в працівника докласти додаткових зусиль для організації свого життя спричинені внаслідок порушення роботодавцем законних прав працівника.

У постанові Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 зазначено, що відповідно до ст. 237¹ КЗпП, якщо наявні порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконне звільнення або переведення, не виплата належних йому грошових сум тощо), які призвели до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребують від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок відшкодувати моральну (немайнову) шкоду покладається на власника або уповноваженого ним органа незалежно від форми власності.

Щодо розміру відшкодування, то слід зазначити, що розмір грошового відшкодування моральної шкоди, за законом, визначається судом залежно від характеру правопорушення, що виникло, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення для особи, чиї права були порушені. Особливістю відшкодування є те, що при визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності й справедливості. Чинним ЦК України передбачено також, що моральна шкода відшкодовується незалежно від відшкодування чи наявності майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування. Такий вид виплат здійснюється одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Для розгляду справи про страхові виплати до Фонду соціального страхування від нещасних випадків подаються заява та відповідні документи, рішення повинно бути прийнято в десятиденний термін.

Страхові виплати провадяться щомісячно в установлені Фондом дні на підставі постанови цього Фонду або рішення суду:

1) потерпілому – з дня втрати працездатності внаслідок нещасного випадку або з дати встановлення професійного захворювання;

2) особам, які мають право на виплати у зв'язку зі смертю годувальника, – з дня смерті потерпілого, але не раніше дня виникнення права на виплати.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті потерпілого – у місячний строк з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право.

Якщо справи про страхові виплати розглядаються вперше після закінчення трьох років з дня втрати потерпілим працездатності внаслідок нещасного випадку або з дня смерті годувальника, страхові виплати провадяться з дня звернення.

Виплати, призначені, але не одержані своєчасно потерпілим або особою, яка має право на одержання виплат, провадяться за весь минулий час, але не більш як за три роки з дня звернення за їх одержанням.

Справи про страхові виплати потерпілих на виробництві та зацікавлених осіб з усіма необхідними документами зберігаються в територіальних органах Фонду **протягом 75 років** після зняття застрахованої особи з обліку. Після закінчення строку зберігання справи про страхові виплати підлягають знищенню в установленому законодавством порядку.

ЛІТЕРАТУРА

Основні законодавчі та нормативно-правові акти

1. Конституція України. – К.: ЦУЛ, 2019. – 66с.– ISBN13 : 978-617-673-240-2.
2. Закон України «Про охорону праці». К: Аперта, 2019. – 32с. – ISBN13 : 978-8-887-77654-6.
3. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення. – К.: Видавець ПАЛИВОДА А.В., 2017. – 312с. – ISBN13 : 978-966-437-052-0.
5. Кримінальний кодекс України. – К.: ЦУЛ, 2019. 175с. – ISBN13 : 978-617-673-090-3.
6. КОНВЕНЦІЯ про захист прав людини і основоположних свобод. Збірник законодавчих актів станом на 04.09.2019. – К: Аперта, 2019. – 95с. – ISBN13 : 978-617-566-255-7
7. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я». Відомості Верховної Ради України, 1993, № 4, ст.19.
8. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Відомості Верховної Ради України, 1999, № 46-47, ст.403.
9. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Відомості Верховної Ради України, 2007, № 29, ст.389.
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337 «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 р. № 994. «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат».
12. НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці». НаказДержнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 р. № 151.
13. НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.
14. НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ-Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

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

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

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

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

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

Підручники

1. Основи охорони праці: підручник / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Зацарний та ін. – 2-ге видання. – К. : Основа, 2006 – 448 с.

2. Основи охорони праці: підручник / Запорожець О. І., Протоєрейський О. С., Франчук Г. М., Боровик І. М. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.

3. Основи охорони праці / В. В. Березуцький, Т. С. Бондаренко, Г. Г. Валенко та ін.; за ред. проф. В. В. Березуцького. – Х. : Факт, 2005. – 480 с.

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

5. Охорона праці: навч. посіб. / З. М. Яремко, С. В. Тимошук, О. І. Третяк, Р. М. Ковтун; за ред. проф. З. М. Яремка. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 374 с.

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

7. **Жидецький, В. Ц.** Основи охорони праці : підручник / Жидецький В. Ц. – Львів : УАД, 2006 – 336 с.

8. Основи охорони праці / Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. – К. : Каравела, 2004. – 408 с.

*Навчальне електронне видання
комбінованого використання*

Можна використовувати в локальному та мережному режимах

Один електронний диск (DVD-ROM)
Об'єм даних 1,3 Мб. Тираж 50 пр.
Зам.№ 5.

ЮСІНА Ганна Леонідівна

САНТАЛОВА Ганна Олександрівна

ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Посібник

для студентів усіх спеціальностей

Редагування і комп'ютерне верстання І. І. Дьякова

5/2019. Формат 60 x 84/16. Ум. друк. арк..9,3.
Обл.-вид. арк..9,6. Тираж 50 пр. Зам. № 5

Видавець і виготівник
Донбаська державна машинобудівна академія
84313, м. Краматорськ, вул. Академічна, 72.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 1633 від 24.12.2003