

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА МЕТАЛУРГІЙНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ

С. Є. СУЛІМЕНКО, О. В. МАТУХНО, С. В. КРАВЦОВ, М. В. СУХАРЕВА,
А. Г. МЕШКОВА

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ
ВИРОБНИЧОЮ БЕЗПЕКОЮ
Частина 1

Затверджено Вченою радою НМетАУ як навчальний посібник
для студентів всіх спеціальностей
Протокол № 9 від 29.10.2021

Дніпро НМетАУ 2021

УДК 331.45 (075.8)

Суліменко С. Є., Матухно О. В., Кравцов С. В., Сухарева М. В., Мешкова А. Г. Організація системи керування виробничою безпекою. Частина 1 : навчальний посібник. – Дніпро : НМетАУ, 2021 – 99 с.

Викладено основні положення міжнародних і державних норм щодо ефективного управління охороною праці. Розглянуті питання нормативної бази для організації охорони праці на підприємстві, розслідування нещасних випадків, питання страхування від нещасних випадків, пожежна безпека на підприємстві, безпека виробничого обладнання та процесів.

Містить загальні положення та вимоги з питань охорони праці підприємства різних видів економічної діяльності.

Призначений для студентів спеціальності 136 – Металургія, 101 – Екологія, а також для студентів та викладачів закладів вищої освіти усіх спеціальностей.

Іл. 4. Бібліогр. 73 найм.

Друкується за авторською редакцією.

Відповідальний за випуск: О. О. Єрьомін, д-р техн. наук, проф. (НМетАУ)

Рецензенти: А. С. Беліков, д-р техн. наук, завідувач кафедри безпеки життєдіяльності (ДВНЗ ПДБА)
К. В. Білоконь, канд. техн. наук, доцент прикладної екології та охорони праці (ЗНУ ІННІ)

© Національна металургійна академія України, 2021

© Суліменко С. Є., Матухно О. В., Кравцов С. В.,
Сухарева М. В., Мешкова А. Г., 2021

Зміст

ВСТУП.....	5
1 ЗАКОНИ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ	6
1.1 Законодавство України.....	6
1.2 Нормативні акти та державні стандарти з виробничої безпеки.....	9
1.3 Показчик нормативно-правових актів	9
1.4 Міжгалузеві та галузеві акти.....	10
1.5 Державна політика в галузі охорони праці	10
2 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО І ДІАЛОГ ТА МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО	12
2.1 Інститут соціального партнерства.....	12
2.2 Соціальний діалог	13
2.2 Законодавство Євросоюзу щодо захисту працівників	15
2.3 Міжнародна Організація Праці (МОП)	16
2.4 Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність».....	17
2.5 Міжнародний стандарт ISO 26000	19
3 Державний нагляд у сфері господарської діяльності	20
3.1 Органи державного нагляду за охороною праці.....	20
3.2 Основні принципи державного нагляду (контролю).....	20
3.3 Державна служба України з питань праці	22
3.4 Права інспекторів Держпраці	24
4 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНЕ СТРАХУВАННЯ	26
4.1 Відповідальність за порушення вимог охорони праці	26
4.2 Страхування від нещасного випадку та профзахворювання.....	30
4.3 Права та обов'язки застрахованого	34
4.4 Права та обов'язки роботодавця.....	36
4.5 Правління Фонду соціального страхування	37
4.6 Обов'язки Фонду соціального страхування.....	37
5 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (СУОП)	39
5.1 СУОП.....	39

5.2	Забезпечення СУОП.....	43
5.3	Служба охорони праці на підприємстві.....	47
5.4	Організації навчання безпеці праці.....	49
5.5	Ефективність функціональної структури СУОП.....	53
5.6	Планування заходів з охорони праці.....	55
5.7	Міжнародний стандарт ISO 45001	56
6	РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ	64
6.1	Основні терміни	64
6.2	Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві	66
6.3	Організація розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь).....	74
6.4	Спеціальне розслідування	78
6.5	Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці, розслідування причин та облік випадків хронічних професійних захворювань (отруєнь).....	83
6.6	Порядок розслідування обставин і причин виникнення хронічних професійних захворювань (отруєнь).....	84
6.7	Розслідування аварій.....	85
	ЛІТЕРАТУРА.....	90

ВСТУП

За 2020 рік до робочих органів виконавчої дирекції Фонду Соціального Страхування України надійшло та зареєстровано 40737 повідомлень про нещасні випадки/гострі професійні захворювання (отруєння). Порівняно з 2019 роком кількість повідомлень про нещасні випадки/гострі професійні захворювання (отруєння) збільшилась у 7 разів (з 5820 до 40737), кількість повідомлень про нещасні випадки зі смертельним наслідком збільшилась на 25,5% (з 1228 до 1541).

За 2020 рік зареєстровано 6646 потерпілих від нещасних випадків/гострих професійних захворювань на виробництві, на яких складено акти за формою Н-1/П, пов'язані з виробництвом. 393 випадки були смертельними. Порівняно з минулим роком кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 51,3% (у 2019 зафіксовано 4394 таких випадків), кількість смертельно травмованих осіб зменшилась на 4,1% (з 410 до 393).

Для виховання необхідних компетенцій у майбутніх фахівців в Україні викладаються дисципліни, які спрямовані на збереження здоров'я та працездатності при виконанні робіт в різних сферах діяльності людини, одна з таких – «Виробнича безпека» та є завершальною при підготовці магістрів.

Актуальність введення в навчальні плани підготовки магістрів цієї дисципліни обумовлена тим, що сучасний керівник повинен вміти організувати і забезпечити не тільки індивідуальну безпеку, а й безпеку виробництва, колективу безпеку, а також вміти прийняти правильні рішення щодо захисту від можливих наслідків аварій, катастроф, стихійних лих. З іншого боку, збереження життя та здоров'я працівників на робочому місці – одна з головних конституційних гарантій, забезпечення якої здійснюється, зокрема, завдяки навчанню з питань охорони праці.

Метою викладання дисципліни «Виробнича безпека» є формування системного мислення та комплексу спеціальних знань і вмінь з забезпечення безпеки праці на всіх робочих місцях, а також вивчення питань пожежної безпеки на підприємстві та безпека виробничого обладнання та процесів.

1 ЗАКОНИ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ

1.1 Законодавство України

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних законів та інших нормативно-правових актів, яка регулює відносини у сфері реалізації державної політики з соціального захисту її громадян в процесі трудової діяльності [1].

Законодавство України про охорону праці базується на статтях Конституції України номери 43, 45 та 46 право на працю, на відпочинок, соціальний захист та відшкодування збитків у разі нещасного випадку [2].

Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України та спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Конкретні вимоги безпеки до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працівників, порядку навчання працівників і т.п. регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються відповідно до законодавства.

Закон України «Про охорону праці» 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 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 [3]. Дія цього Закону поширюється на всі юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх, хто працює.

Стаття 1 цього закону визначає основні поняття та терміни.

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

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).

ДСТУ 2293:2014 унормовує українські терміни та визначення понять які відображені в ряді законів та норм [4].

Виробничий ризик – імовірність ушкодження здоров'я працівника в процесі трудової діяльності, нанесення шкоди майну, навколишньому середовищу, яку зумовлено шкідливістю та/чи небезпечністю виробничих і технологічних процесів.

Виробнича безпека – захищеність життя, здоров'я працівників й інших осіб і/або майна від впливу шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [5]. Глава XI статті 153-173 присвячено безпосередньо охороні праці.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» про загальнообов'язкове державне соціальне страхування 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 [6]. Страхуванням займається Фонд соціального страхування.

Закон України «Про відпустки» це державні гарантії та відносини, які пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України [7].

Слід зазначити, що згідно другої статті даного Закону право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з

підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичній особі.

Нагляд за додержанням законодавства про трудові відносини, відпустки та охорону праці здійснюють спеціально уповноважені державні органи, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу (Державна служба України з питань праці з регіональними відділеннями далі **Держпраці**) [8]. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства про відпустки здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» регулює суспільні відносини, які виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права і обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій та громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні [9].

Кодекс цивільного захисту України регулює відносини, які пов'язані з захистом населення, територій, забезпеченням пожежної безпеки, захистом навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, реагуванням на них, функціонуванням єдиної державної системи цивільного захисту, та визначає повноваження органів державної влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, права та обов'язки громадян України, іноземців та осіб без громадянства, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності. Цей Закон 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 [10].

Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» встановлює пріоритет безпеки людини та навколишнього природного середовища, права і обов'язки громадян у сфері використання ядерної енергії, ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання, встановлює також правові основи міжнародних зобов'язань України щодо використання ядерної енергії [11].

1.2 Нормативні акти та державні стандарти з виробничої безпеки

Нормативно-правові акти з охорони праці (далі НПАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи з охорони праці. Вони є обов'язковими до виконання і дотримання всіма підприємствами, для яких вони розроблені.

Нормативно-правовий акт – це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов'язкові правила (норми).

Розробка та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП здійснює служба Держпраці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з іншими органами державного нагляду за охороною праці.

НПАОП переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років [8, 12].

1.3 Показчик нормативно-правових актів

Показчик нормативно-правових актів з охорони праці станом на 01 листопада 2020 р. затверджено наказом служби Держпраці від 30.10.2020 № 141 [13].

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

Кодування НПАОП ХХ.Х–У.УУ–ZZ (далі повна назва нормативно-правового акта).

Перша група цифр (ХХ.Х) вказує вид економічної діяльності, на який поширюється даний документ – розділ (перші дві цифри) і група (третья цифра) згідно Державного класифікатора видів економічної діяльності України (КВЕД) ДК 009:2010. Якщо НПАОП поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, в коді відзначається 00.0. [14].

У другій групі цифр (Y.YY) – перша цифра означає вид нормативного акту (1 – правила, 2 – переліки, 3 – норми, 4 – положення, 5 – інструкції, 6 – порядки, 7 – інші документи), дві наступні – порядковий номер нормативного акту в межах даного виду в порядку реєстрації.

Останнє двозначне число (ZZ) – рік затвердження нормативного акту.

1.4 Міжгалузеві та галузеві акти

Державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці – це нормативні акти загальнодержавного користування, дія яких поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх форм власності та відомчої (галузевої) належності (наприклад, «Правила монтажу і безпечної експлуатації ліфтів» та ін.).

Згідно **Кодексу законів про працю України** (стаття 157): Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, які обов'язкові для виконання [5].

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами державного нагляду за охороною праці при участі інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці [5].

1.5 Державна політика в галузі охорони праці

Державна політика в галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» (стаття 4) базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

– комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавних, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної та 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 та 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 та підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва [3].

2 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО І ДІАЛОГ ТА МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

2.1 Інститут соціального партнерства

Узгодження соціально-економічних інтересів між суб'єктами господарювання, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин (вони отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства), які пронизують соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями працівників. Держава може виступати у такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм – тристороння співпраця (у Франції, ФРН, Швеції, Австрії), при якому держава відіграє активну роль соціального партнера.

Трипартизм – регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найнятих робітників, працедавців і держави.

Міжнародна Організація Праці (МОП) заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяє соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань.

Кожна держава-член МОП має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами. До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників в процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав

працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

Кабінет Міністрів України виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила за собою таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудова відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для трудящих у сфері праці.

Соціальне партнерство – взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначенні та проведенні прийняття узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями та профспілками, які спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів.

Соціальне партнерство в охороні праці вигідно для обох партнерів: спільний вклад у поліпшенні умов праці веде до зростання продуктивності та підвищенні якості важливо для роботодавців, і одночасно допомагає зберегти здоров'я працівників.

2.2 Соціальний діалог

Процес досягнення згоди між сторонами трудових відносин визначається як соціальний діалог та захищається Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [15].

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

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

Суб'єктами (сторонами) соціального партнерства (діалогу) є працівники – в особі профспілок, роботодавці – в особі об'єднань роботодавців та держава – в особі органів державної влади.

Соціальний діалог здійснюється на наступних принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правомочності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності і взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковому розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету погоджувальних процедур;
- відкритість і гласність;
- обов'язкове дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

В заможних та стабільних західних країнах соціальний діалог є важливим інститутом політичної демократії та соціально-трудова відносин, який постійно розвивається та удосконалюється, вбудований до інших інститутів, які служать для реалізації таких цінностей, як політична суб'єктність, а також захист інтересів працівників та роботодавців. Соціальний діалог має своє місце та значення в праві та практиці функціонування Європейського Союзу після рішень, прийнятих на зустрічі на найвищому рівні в Маастрихті у 1991 році, що значно збільшило роль соціальних партнерів у становленні законодавства в Союзі на наднаціональному рівні.

Найбільш розвиненою формою соціального діалогу є проведення двосторонніх переговорів між роботодавцями та працівниками, які завершуються підписанням рамкового порозуміння, що в подальшому передається органам ЄС для впровадження у формі відповідного юридичного акту. Такий механізм почав ефективно діяти під кінець 90-х років.

2.2 Законодавство Євросоюзу щодо захисту працівників

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи: директиви ЄС щодо захисту працівників; директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

– загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄС. Основний обов'язок роботодавця дбати про безпеку і здоров'я в будь-яких ситуаціях, пов'язаних з роботою);

– вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);

– вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

– вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 98/24/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС

про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

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

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

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

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

2.3 Міжнародна Організація Праці (МОП)

Міжнародна правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці.

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

Конвенція МОП – це міжнародне зобов'язання, яке розроблено і прийнято МОП. Конвенції підлягають ратифікації державами-членами Організації. Країна, яка ратифікувала Конвенцію МОП, приймає на себе зобов'язання щодо застосування положень цієї Конвенції.

Рекомендація МОП – міжнародний документ, який розроблено та прийнято МОП та розширює зміст тієї чи іншої Конвенції.

2.4 Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»

Компанії мають можливість добровільно впроваджувати Міжнародний стандарт SAI SA 8000:2001 «Соціальна відповідальність», який було опубліковано в 1997 році та переглянуто у 2001 році (SAI – Social Accountability International – Міжнародна неурядова організація «Соціальна відповідальність», заснована в 1987 р.) [16].

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

Соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозорість і етичну поведінку, яка:

- сприяє сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства;
- враховує очікування зацікавлених сторін;
- відповідає чинному законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки;

– інтегрована в діяльність всієї організації і реалізується нею на практиці.

Цей стандарт визначає вимоги щодо соціального захисту за такими напрямками:

- дитяча праця;
- примусова праця;
- охорона праці.

В галузі охорони праці встановлюються наступні критерії соціальної відповідальності:

1. Компанія, з урахуванням специфіки своєї галузі промисловості і певних факторів небезпеки, забезпечує безпечні умови праці та вживає відповідних заходів для запобігання нещасних випадків і шкоди здоров'ю, є наслідком роботи або відбуваються в її процесі, шляхом скорочення, у можливих межах, факторів небезпеки, характерних для виробничого середовища.

2. Компанія призначає представника вищого керівництва, який відповідає за охорону праці персоналу і виконання положень даного стандарту, що стосуються охорони праці.

3. Компанія надає персоналу, включаючи нових співробітників, регулярне і таке, що документується, навчання з охорони праці і техніки безпеки.

4. Компанія організує систему управління, яка дозволяє виявляти і запобігати потенційні загрози здоров'ю і безпеці персоналу.

5. Компанія надає персоналу для використання чисті туалетні кімнати, доступ до питної води, а також, при необхідності, умови для зберігання продуктів харчування.

6. Компанія забезпечує чистоту і безпеку місць відпочинку персоналу, а також їх відповідність основним потребам працівників.

7. Свобода об'єднань і право на колективний договір;

- дискримінація;
- дисциплінарні заходи;

– робочий час. Стандартний робочий тиждень повинен визначатися законодавством, але не повинен на регулярній основі перевищувати 48 годин. Персонал повинен мати, принаймні, один вихідний день за кожен семиденний період. Вся понаднормова робота повинна оплачуватися в розмірі вище звичайного і ні в якому разі не повинна перевищувати для працівника 12 годин на тиждень;

- заробітна плата. Утримання із заробітної плати не застосовуються як дисциплінарний захід;
- системи управління.

2.5 Міжнародний стандарт ISO 26000

Стандарт ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» – це добровільне керівництво з соціальної відповідальності і не є документом, який передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001 і надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності такі як захист прав людини, навколишнього середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих громад, а також організаційне управління та етику бізнесу [17].

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

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

Використання цього міжнародного стандарту підтримує кожну організацію у прагненні стати більш соціально відповідальною, брати до уваги інтереси її членів, відповідати чинному законодавству та поважати міжнародні норми поведінки.

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

3 Державний нагляд у сфері господарської діяльності

3.1 Органи державного нагляду за охороною праці

Згідно Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» в статті 1 державний нагляд (контроль) – це діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища [18].

Заходи державного нагляду (контролю) – планові та позапланові заходи, які здійснюються у формі аудиту, перевірок, ревізій, оглядів, обстежень та в інших формах, визначених законом;

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Згідно ст. 38 Закону України «Про охорону праці» державний нагляд за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці здійснюють:

- 1) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці – Держпраці;
- 2) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки – Держатомрегулювання;
- 3) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пожежної і техногенної безпеки – Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС);
- 4) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідеміологічного благополуччя населення – Держпраці.

3.2 Основні принципи державного нагляду (контролю)

Згідно статті 3 та 4 цього закону визначені «Основні принципи державного нагляду (контролю)» [18].

Державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів, або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом та за принципами:

- пріоритетності безпеки в питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;

- підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду (контролю) відповідним органам державної влади;

- рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;

- гарантування прав суб'єкту господарювання;

- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю);

- наявності підстав, визначених законом, для здійснення державного нагляду (контролю);

- відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду (контролю);

- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю);

- невтручання органу державного нагляду (контролю) у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;

- відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;

- дотримання умов міжнародних договорів України;

- незалежності органів державного нагляду (контролю) від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян.

Система контролю – комплекс заходів, що спрямовані на реалізацію цілей і завдань контролю, а також передбачають раціональне поєднання найбільш прийнятних і ефективних в умовах даного підприємства видів і напрямків контролю.

Контроль за станом охорони праці включає:

- оцінку рівня небезпечних виробничих факторів і шкідливих виробничих факторів на робочих місцях;
- виявлення порушення вимог законів та нормативних актів з охорони праці;
- перевірку усунення раніше виявлених порушень;
- перевірку виконання працівником обов'язків з охорони праці;
- перевірку виконання планів робіт з охорони праці;
- перевірку забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

Види контролю за охороною праці на підприємстві:

- з боку органів державного нагляду;
- з боку служби з охорони праці;
- оперативний контроль керівниками та іншими посадовими особами підприємства;
- громадський контроль;
- комісія підприємства, з уповноваженою працівниками особою з питань охорони праці.

Основними формами контролю за станом охорони праці на підприємстві є:

- оперативний контроль керівника робіт та інших посадових осіб;
- адміністративно-громадський (чотирьох ступеневий) контроль;
- контроль, що здійснюється службою охорони праці підприємства;
- відомчий контроль вищих органів;
- контроль, який здійснюється органами державного нагляду і технічною інспекцією праці профспілок.

Ефективність контролю залежить від відповідного метрологічного забезпечення, який включає методи і засоби (прилади) вимірювань для контролю параметрів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, визначення показників безпеки виробничого обладнання та технологічних процесів.

3.3 Державна служба України з питань праці

Державна служба України з питань праці (Держпраці) – центральний орган виконавчої влади України, створений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з

питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників [8].

Основними завданнями служби Держпраці є:

1. Реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

2. Здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні.

3. Здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки.

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

Орган Держпраці України здійснює у визначеному порядку державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства з охорони праці в частині безпечного ведення робіт, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, у тому числі з питань:

– будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, потенційно небезпечних об'єктів і виробництв;

– видобування вуглеводнів, їх транспортування, переробки та використання на підприємствах, в установах та організаціях;

– застосування технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;

- забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
- виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження, випробування і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;
- облаштування системами автоматичного контролю та управління технологічними процесами та станом виробничого середовища;
- проведення робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, а також утилізації зброї, звичайних видів боєприпасів, виробів ракетної техніки та палива, вибухових матеріалів військового призначення, окрім вибухових матеріалів, призначених для військового та спеціального використання.

3.4 Права інспекторів Держпраці

Інспекторами праці є посадові особи Держпраці та її територіальних органів, виконавчих органів рад, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю [73].

Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати 10 робочих днів.

Інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно мають право:

1) під час проведення інспекційних відвідувань за наявності підстав, визначених пунктом 5 цього Порядку, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця;

2) ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об'єктом відвідування їх копії або витяги;

3) наодинці або у присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам об'єкта відвідування, іншим особам, що володіють необхідною

інформацією, запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення;

4) за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;

5) на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;

6) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

7) отримувати від органів державної влади, об'єктів відвідування інформацію та/або документи, необхідні для проведення інспекційного відвідування. Дві вимоги до самого інспектора під час таких інспектувань – наявність службового посвідчення і дотримання законодавства про охорону праці.

Якщо за умовами виробництва працівники заходять у лабораторію у спеціальному одязі, в бахілах, інспектор теж має дотримати вимог безпеки — як щодо себе, так і щодо виробництва. Інспектора повинні бути забезпечені робочим місцем з можливістю ведення конфіденційних розмов із працівниками.

Якщо в результаті перевірки інспектори виявлять порушення і ви з ними не згодні, **ви маєте право оскаржити припис/вимогу у 10-денний строк** із дати отримання документа у керівника територіальної інспекції Держпраці та в одинденний – у його заступника. Якщо не згодні з їхнім рішенням оскаржуєте рішення у голови Держпраці або його заступника.

Якщо подали скаргу в зазначений строк, виконання припису тимчасово припиняється.

Строк на розгляд скарги – 30 днів із дати надходження, якщо інше не встановлено законом. У цей час за рішенням керівника або його заступника проведення інспекційного відвідування припиняється.

4 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНЕ СТРАХУВАННЯ

4.1 Відповідальність за порушення вимог охорони праці

Виділяють наступні види відповідальності: адміністративну, цивільну, дисциплінарну, матеріальну, кримінальну. Передбачена відповідальність як для підприємств, так і самих працівників.

Дисциплінарна відповідальність регулюється «Кодексом законів про працю» і відповідно до ст. 147 КЗпП встановлено такі дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи. Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який користується правом прийняття на роботу цього працівника. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні дисциплінарного стягнення необхідно враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника.

Матеріальна відповідальність включає відповідальність як працівника, так і власника (підприємства). У ст. 130 КЗпП зазначається, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству (установі) через порушення покладених на них обов'язків, в тому числі, і внаслідок порушення правил охорони, праці. Матеріальна відповідальність встановлюється лише за пряму дійсну шкоду і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди. Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Адміністративна відповідальність – це відповідальність посадових осіб і працівників перед органами державного нагляду, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови залучення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення [19].

Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної

плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами – підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи – підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю: тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які

використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого частиною шостою цієї статті тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Стаття 42. Порушення санітарних норм тягне за собою накладення штрафу на громадян від одного до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від шести до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Згідно зі статтею 188⁴ – невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів – тягне за собою накладення штрафу на працівників від 6 до 10 неоподатковуваних мінімумів

доходів громадян і на посадових осіб – від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Згідно зі статтею 188⁶ – невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу – тягне за собою накладення штрафу на працівників від 6 до 10 НМДГ і на посадових осіб – від 30 до 100 НМДГ.

Закон України «Про охорону праці» встановлює відповідальність підприємств, установ, організацій у вигляді штрафу за: порушення вимог актів законодавства, правил, норм, інструкцій з охорони праці, обов'язкові для виконання; невиконання приписів посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Підприємство також сплачує штраф за кожний нещасний випадок на виробництві і кожен випадок професійного захворювання, які сталися з його вини, а саме у разі:

- нещасного випадку, що не привів до стійкої втрати працездатності працівника – у розмірі, визначеному з розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за період його тимчасової непрацездатності;

- нещасного випадку, що призвів до стійкої втрати працездатності, і за професійне захворювання – у розмірі, визначеному з розрахунку половини середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності;

- смерті потерпілого – у розмірі дворічного заробітку потерпілого.

Кримінальний Кодекс України передбачає покарання за злочини у галузі охорони праці, передбачені статтями 271–275 [20]. Найбільше покарання за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки (стаття 274) до 12 років позбавлення волі.

Окремо, згідно статті 270 за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі карається штрафом від п'ятдесяти до ста двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або

обмеженням волі на строк до трьох років.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки карається позбавленням волі на строк від трьох до восьми років.

4.2 Страхування від нещасного випадку та профзахворювання

Всі питання страхування від нещасного випадку регламентовані Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [6].

Страховик – Фонд Соціального страхування України [12]. Цей закон регулює відносини між потерпілим на виробництві, роботодавцем і страховиком – ФСС. Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Завданням страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, які спрямовані на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів і запобігання нещасним випадкам;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків та профзахворювань;
- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Основні принципи цього Закону передбачають:

- обов'язковий порядок страхування всіх працівників, учнів і студентів навчальних закладів, аспірантів, докторантів, що залучені до будь-яких робіт вчасно, перед або після занять, під час придбання ними професійних навичок, а також добровільність страхування осіб, які забезпечують себе роботою самостійно;
- сплату страхових внесків тільки роботодавцями;
- економічну зацікавленість суб'єктів страхування від нещасного випадку;
- формування і витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;

- цільове використання коштів на страхування від нещасних випадків;
- надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав.

Нещасний випадок – це обмежена у часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталася в процесі виконання ним трудових обов'язків і як наслідок – заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть (стаття 14).

Страховий ризик – обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок (стаття 13).

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни (в окремих випадках – члени їх сімей), страхувальники та страховик. Застрахованим є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування, тобто працівник.

Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Добровільно, за письмовою заявою, від нещасного випадку у Фонді соціального страхування від нещасних випадків можуть застрахуватися:

- священнослужителі, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно;
- громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

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

Фінансування Фонду соціального страхування здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва; для бюджетних установ та організацій – з асигнувань, які виділені на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників;
- прибутку, який одержано від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, що одержані від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств, а також штрафів з працівників, які винні у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;

– добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку. Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до Державного бюджету України, використовуються виключно за їх прямим призначенням і зараховуються на єдиний централізований рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків в установах банків, які визначені Кабінетом Міністрів України для обслуговування коштів Державного бюджету України, або спеціалізованого банку, який обслуговує фонди соціального страхування.

Розмір страхового внеску залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого належить підприємство, знижки до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавки (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці).

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 % страхового тарифу, який встановлено для відповідної галузі економіки (виду робіт). Розмір страхового внеску для кожного підприємства розраховується Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Страхувальник здійснює страховий внесок у Фонд соціального страхування у порядку і в строки, які визначені страховиком. Залишки сум від можливого перевищення доходів над витратами ФСС за підсумками фінансового року використовуються для коригування (зменшення) суми внесків страхувальників.

Якщо на страхувальника протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, що підлягають обов'язковому страхуванню, вважаються застрахованими

незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

Страховий випадок – це нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку, та перелік професійних захворювань затверджується Постановою Кабінету Міністрів України.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

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

У разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний:

1. Своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні, відповідну допомогу, пенсію або компенсацію;

2. Організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

3. Сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної або швидкої допомоги потерпілому;

4. Організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого;

5. Забезпечити потерпілому повний обсяг медичної допомоги;

6. Вжити всіх необхідних заходів для підтримки, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

7. Забезпечити домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства;

8. За висновком лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого, якщо потерпілий не може виконувати колишню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

9. Організовувати робочі місця для інвалідів;

10. Надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рахунок Фонду;

11. Оплачувати потерпілому внески на медичне та пенсійне страхування;

12. Організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

У випадку травмування, профзахворювання або смерті працівника він і члени його сім'ї мають право на отримання однієї або декількох з таких страхових виплат:

– щомісячна страхова виплата;

– одноразова допомога;

– пенсія по інвалідності потерпілому;

– пенсія у зв'язку з втратою годувальника;

– виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

– для компенсації витрат на медичну та соціальну допомогу.

4.3 Права та обов'язки застрахованого

Застрахований має право:

1. Брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2. Бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання ним своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;

3. Брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі, за участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

4. У разі настання страхового випадку одержувати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виплати та соціальні послуги, передбачені статтею 21 Закону про соціальне страхування;

5. Користуватися послугами медичної реабілітації;

6. Користуватися послугами професійної реабілітації, включаючи

збереження робочого місця, а також право на навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;

7. Отримувати відшкодування витрат при медичній і професійній реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрат на житло і харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;

8. Користуватися послугами соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;

9. Отримувати безоплатно від Фонду соціального страхування від нещасних випадків роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку.

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на отримання від Фонду соціального страхування від нещасних випадків страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку з втратою годувальника) та послуг, що пов'язані з похованням померлого.

Застрахований зобов'язаний:

1. Знати і виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також дотримуватися зобов'язань з охорони праці, які передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку;

2. У разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:

– лікування в лікувально-профілактичних установах чи у медичних працівників, з якими Фонд соціального страхування від нещасних випадків уклав угоди на медичне обслуговування;

– дотримуватися правил поведінки та режиму лікування, які визначені лікарями, які його лікують;

– не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, що спрямовані на якнайшвидше повернення його до трудової діяльності;

– своєчасно повідомляти робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків про обставини, які призводять до зміни розміру матеріального забезпечення, складу соціальних послуг та порядку їх надання (зміни стану непрацездатності, складу сім'ї, звільнення, працевлаштування, виїзд за межі держави тощо) (стаття 44).

4.4 Права та обов'язки роботодавця

Роботодавець як страхувальник має право:

1. Брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;
2. Вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань, та соціального захисту потерпілих;
3. Оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення суперечок при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;
4. Брати участь у визначенні знижок чи надбавок до страхового тарифу на підприємстві;
5. Захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих, у тому числі в суді (стаття 45).

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

1. Своєчасно реєструватися у Фонді соціального страхування від нещасних випадків;
2. Своєчасно і повністю сплатити в установленому порядку страхові внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
3. Інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків:
 - про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;
 - про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідної групи тарифів небезпеки;
 - не пізніше ніж за два місяці – про ліквідацію підприємства;
4. Щорічно подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про кількість працівників, річну суму заробітної плати, річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;
5. Безкоштовно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

6. Повідомляти працівникам підприємства данні дирекції Фонду.

4.5 Правління Фонду соціального страхування

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду включаються представники трьох представницьких сторін: держави; застрахованих осіб; роботодавців.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок виборів (делегування) представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Від кожної з трьох представницьких сторін, призначається і обирається (делегується) по 15 членів правління Фонду з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

4.6 Обов'язки Фонду соціального страхування

Фонд зобов'язаний:

1. Забезпечувати фінансування та виплачувати матеріальне забезпечення, страхові виплати і надавати соціальні послуги, передбачені цим Законом;
2. Здійснювати контроль за дотриманням порядку використання страхувальником страхових коштів;
3. Вживати заходів щодо раціонального використання коштів і забезпечення фінансової стабільності Фонду;
4. Контролювати правильність витрат за соціальним страхуванням, передбачених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами з питань соціального страхування;
5. Стягувати надміру виплачені кошти з юридичних і фізичних осіб у встановленому законом порядку;

6. Вести облік і звітність щодо страхових коштів;

7. Надавати безоплатно застрахованим особам і страхувальникам консультації з питань застосування законодавства про соціальне страхування;

8. Вести облік показників для визначення класу професійного ризику виробництва;

9. Щорічно складати звіт про результати своєї діяльності та після його затвердження правлінням Фонду подавати Кабінету Міністрів України і оприлюднювати;

10. Інформувати страхувальників та застрахованих осіб про результати своєї роботи через засоби масової інформації;

11. Укладати угоди з лікувально-профілактичними закладами та окремими лікарями на обслуговування потерпілих на виробництві, а також угоди із санаторно-курортними закладами для обслуговування застрахованих осіб, що направляються безпосередньо із стаціонару лікувального закладу до реабілітаційних відділень.

Фонд несе відповідальність згідно із законом за шкоду, заподіяну з його вини застрахованим особам внаслідок несвоєчасної або неповної виплати матеріального забезпечення, страхових виплат, ненадання або несвоєчасне надання соціальних послуг, передбачених цим Законом.

Працівники Фонду за порушення законодавства про соціальне страхування несуть відповідальність згідно із законом.

5 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (СУОП)

5.1 СУОП

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація правових, організаційних, інженерно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних та соціально-економічних заходів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі її трудової діяльності.

Система управління охороною праці (СУОП) – регламентована нормативними актами та організаційно-розпорядчими документами, сукупність взаємопов'язаних заходів та управлінських рішень, що спрямовані на комплексне, програмно-цільове забезпечення охорони праці на виробництві.

Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

На цей час застосовуються такі підходи до СУОП:

– підхід ISRS (International Safety Rating System), який базується на концепції Loss Control Management, тобто оцінці безпеки на підприємстві управління втратами; призначений для оцінки ефективності управління охороною праці та її сертифікації [21];

– підхід OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment System) [22];

– система управління безпекою і гігієною праці, котра діє з 1999 р. і застосовується для аудиту та видачі сертифікатів на системи управління охороною праці. На заміну цього документа прийнятий ISO 145001 [23].

Можлива інтеграція системи управління охороною праці з управлінням якістю (ISO 9001:2000) або з охороною навколишнього середовища (ISO 14001:1996). На рисунку 5.1 наведено схему СУОП.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» [3] державне управління охороною праці в Україні здійснюється на державному рівні (суб'єкт) – є Кабінет Міністрів, виконавчим органом – є служба Держпраці, а об'єкт – діяльність галузевих міністерств, обласних та місцевих державних адміністрацій щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

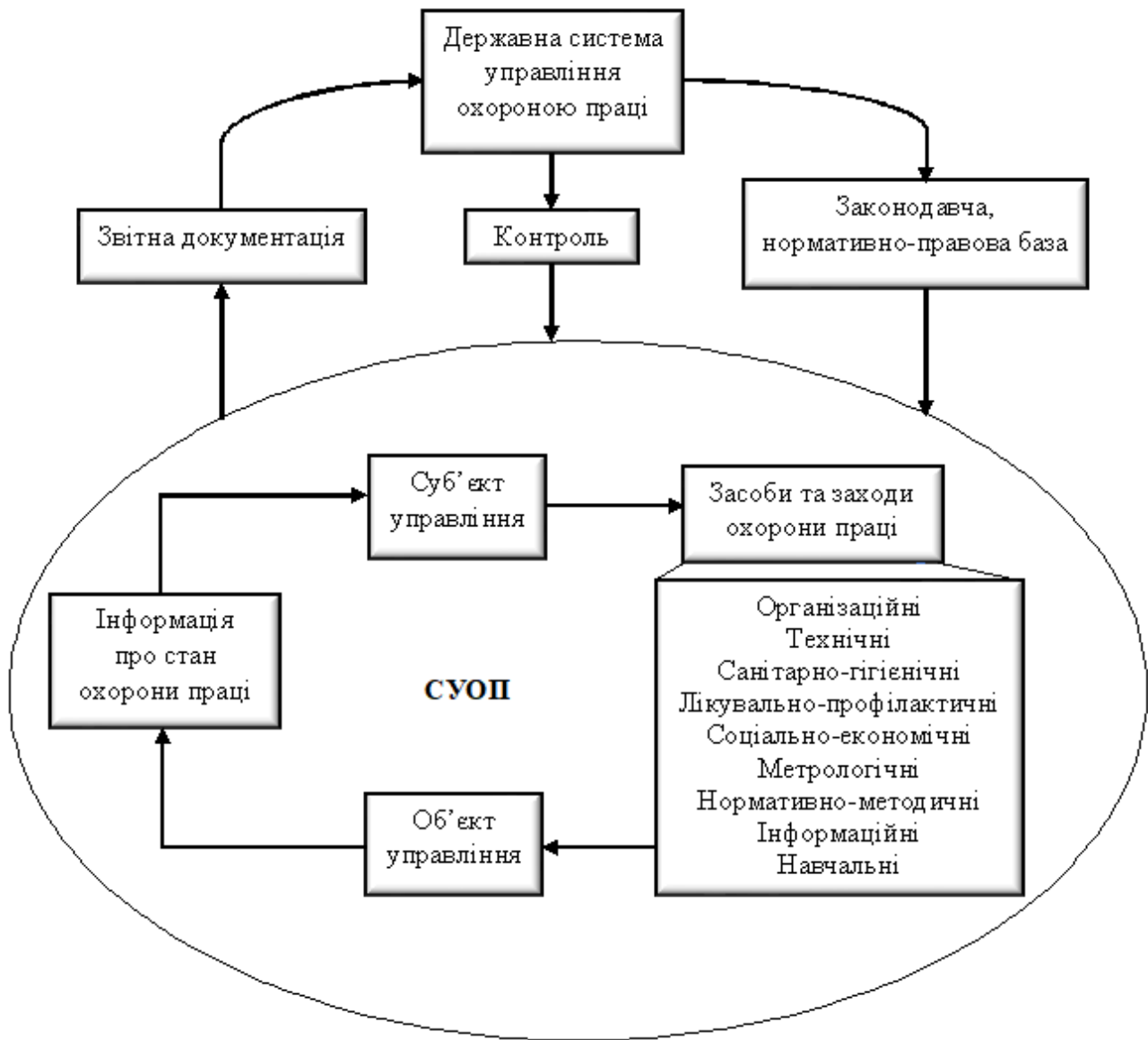


Рисунок 5.1 – Схема управління охороною праці на підприємстві

Суб'єкт на галузевому рівні – відповідне галузеве міністерство, а об'єкт – діяльність підприємств, установ та організацій галузі по забезпеченню на них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єкт на регіональному рівні – відповідна державна адміністрація, а об'єкт – діяльність підприємств, установ та організацій, які розташовані на території даного регіону з забезпеченням на них безпечних і здорових умов праці.

Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих

ділянках, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Таким чином можливо твердження, що СУОП – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

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

СУОП створюється підприємством і повинна передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників в процесі їх трудової діяльності.

Всі можливі виробничі травми і аварії можуть і повинні бути своєчасно попереджені – такий основний принцип СУОП. Не знімає відповідальності з посадових осіб за невиконання ними своїх обов'язків щодо створення безпечних умов праці на виробництві і, в той же час, пред'являє жорсткі вимоги до виконавців, що порушують вимоги правил та інструкцій.

Мета управління охороною праці на підприємстві може бути досягнута при вирішенні таких основних завдань:

1. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації працівників, навчання їх безпечним методам ведення робіт та навчання з питань з охорони праці;
2. Забезпечення безпеки виробничого обладнання та техпроцесів;
3. Професійний добір працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, з урахуванням стану їх здоров'я та психофізіологічних показників, а також попередні та періодичні медичні огляди працівників;
4. Забезпечення безпеки будівель і споруд;
5. Нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
6. Забезпечення працівників оптимальних режимів праці і відпочинку, санітарно-побутовими приміщеннями, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
7. Організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників;

8. Забезпечення оптимальних режимів праці і відпочинку працівників;

9. Розслідування, облік і аналіз причин нещасних випадків, аварій і профзахворювань, пов'язаних з професійною діяльністю.

Отже, функції управління відповідають на питання, хто і що повинен робити у системі управління. До основних функцій управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт;
- організація та координація робіт;
- облік, аналіз та оцінка показників умов і безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП;
- проведення коректувальних заходів для підвищення ефективності СУОП;
- безперервне удосконалення СУОП;
- стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці.

Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в СУОП.

При створенні СУОП необхідно:

- визначити закони та інші нормативно-правові акти, що містять вимоги з охорони праці та які розповсюджуються на діяльність організації;
- виявляти небезпечні та шкідливі виробничі фактори та відповідні ризики, що виникають при здійсненні виробничої діяльності;
- визначити політику керівництва у сфері охорони праці;
- визначити завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритети;
- розробити організаційну схему та програму для реалізації політики та досягнення її завдань;
- можливість здійснення коригувальних та попереджувальних дій;
- можливість адаптації до обставин, що змінилися;
- можливість інтеграції в загальну систему управління.

Комплекс заходів СУОП не звільняє всіх працівників підприємства від необхідності виконання вимог з охорони праці, які передбачені в правилах, нормах, інструкціях та інших нормативно-правових актах.

Управління охороною праці на підприємстві здійснює його керівник. В функціональних службах та структурних підрозділах управління здійснюють їх керівники.

Забезпечення безпеки праці – обов'язок кожного працівника. Кожен працівник підприємства повинен дотримуватися виробничу дисципліну, правила, норми та інструкції з охорони праці в рамках покладених на нього обов'язків і відповідальності, що регламентуються відповідними стандартами, положеннями, інструкціями та іншою, діючою на підприємстві організаційно-розпорядчої документації. Щоб уникнути важких наслідків, гуманніше звільнити злісного порушника правил, норм та інструкцій з охорони праці, ніж чекати, поки він завдавсь шкоди своєму здоров'ю, оточуючим, збиток виробництву.

5.2 Забезпечення СУОП

Нормативно-правове забезпечення охорони праці – необхідний і достатній (оптимальний) для даного виробничого об'єкта (цеху, дільниці, установки), виробничого процесу або виду робіт комплекс заходів з охорони праці працівників, який регламентований державними міжгалузевими і галузевими нормативно-правовими актами, а також, розробляються на їх основі, нормативними актами підприємства.

Нормативною та методичною основою (зовнішня інформація) системи управління охороною праці (СУОП) є: законодавчі акти про працю; постанови та розпорядження Кабінету Міністрів, центрального і галузевих профспілок з питань охорони праці, а також нормативна, правова та нормативно-технічна документація (Конституція України, система стандартів безпеки праці, санітарні норми, будівельні норми і правила та ін.).

При розробці СУОП необхідно керуватися такими нормативно-правовими актами.

Нормативно-правове та методичне забезпечення СУОП реалізується через комплекс заходів, спрямованих на:

- формування правової та нормативно-методичної бази з охорони праці з урахуванням специфіки виробництв;

- організацію розробки (перегляду) та затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів про охорону праці, що діють в рамках заводу і встановлюють правила безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території заводу, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих правил і норм з охорони праці;

- організацію розробки, внесення відповідних змін та доповнень до положення про структурні підрозділи та в посадові інструкції керівників та фахівців на основі, їх цільових завдань і функцій;

- проведення експертизи конструкторської та технологічної документації на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

- організацію централізованого забезпечення структурних підрозділів і працівників правилами, стандартами, нормами, інструкціями та іншими нормативно-методичними матеріалами з охорони праці;

- надання консультативно-методичної допомоги керівникам структурних підрозділів, спеціалістам та іншим працівникам з питань нормативно-правового забезпечення охорони праці на підприємстві.

Інженерно-технічне забезпечення формується і реалізується через систему інженерно-технічних рішень (заходів) єдиної технічної політики щодо забезпечення ефективної, надійної та безпечної роботи підприємства щодо створення умов праці, відповідних санітарним нормам, правилам і стандартам.

Єдність технічної політики в галузі охорони праці на підприємстві забезпечується за рахунок:

- повного охоплення інженерно-технічного забезпечення всіх складових виробництва (технологічний процес, устаткування, приміщення, будівлі та споруди, транспорт і т.п.) і всіх стадій циклу його існування (проектування, будівництво, експлуатація і т.д.);

- комплексної розробки і впровадження технологічних, технічних і організаційних заходів безпеки, оскільки вони пов'язані з технологією, апаратурного оформлення процесу і організацією виробництва;

- розробки і впровадження взаємоузгоджених інженерно-технічних рішень на всіх рівнях управління виробництвом;

- системного підходу до розробки інженерно-технічних рішень і формування планів їх реалізації.

Основними напрямками інженерно-технічного забезпечення та здійснення на заводі єдиної технічної політики в галузі охорони праці та безпеки виробництва є:

- проектування, будівництво та введення в експлуатацію нових виробництв, що створюються на базі використання нової безпечної техніки і технології, автоматизованих систем управління технологічними процесами;

– технічне переоснащення, реконструкція окремих виробництв, цехів, дільниць та підприємства в цілому на основі новітніх досягнень науки і техніки, що забезпечують підвищення безпеки виробництва;

– проведення, при необхідності, науково-дослідних робіт із залученням спеціалізованих організацій;

– приведення діючих виробництв, цехів, дільниць, установок, робочих місць у відповідність до встановлених норм безпеки та санітарними нормами;

– поточне регламентне обслуговування обладнання, машин і механізмів, будівель, споруд, транспортних засобів відповідно до вимог технологічної, технічної та експлуатаційної документації, вимог спеціальних правил і норм з охорони праці;

– забезпечення стійкої й безаварійної роботи потенційно небезпечних об'єктів та об'єктів підвищеної небезпеки заводу, локалізації аварійних ситуацій, зниження масштабів можливих аварій та їх наслідків;

– забезпечення підготовки та безпечного проведення на території, в цехах і на дільницях структурних підрозділів робіт з підвищеною небезпекою (газонебезпечних, вогневих та ін.), та робіт виконуваних сторонніми організаціями;

– оснащення виробництв, цехів, дільниць, установок і робочих місць ефективними технічними засобами безпеки, засобами механізації, автоматизації, дистанційного керування, колективного захисту працівників, приладами контролю шкідливих виробничих факторів, системами протиаварійного захисту, зв'язку та сигналізації;

– заміна небезпечних матеріалів, сировини і технологій на безпечні;

– забезпечення технічної бази управління охороною праці на основі використання комп'ютерної техніки.

Методичне керівництво і контроль за реалізацією єдиної технічної політики охорони праці на підприємстві здійснюється службою охорони праці.

Інформаційне забезпечення СУОП – забезпечення наявності в процесі функціонування системи повної і об'єктивної інформації про стан об'єкта управління, методів її обробки для отримання цільової та узагальненої інформації, використовуваної для прийняття управлінських рішень.

Нормальне функціонування і вдосконалення СУОП можливе тільки за наявності інформації про стан об'єкта управління. Інформація повинна

надходити у вигляді кількісних і якісних показників, що характеризують стан безпеки праці на окремих робочих місцях і ділянках виробництва.

Інформація про кількість і якість показників повинна бути достатньою для того, щоб можна було правильно оцінити стан охорони праці всієї системи і окремих її ланок з метою прийняття правильних рішень щодо усунення відхилень від нормативних вимог. Крім того, інформація повинна бути диференційована з відповідних рівнів (по ділянках, цехах, відділам та в цілому по підприємству) щодо конкретної структури управління виробництвом.

Обов'язковим компонентом системи управління охороною праці є кошти збору та реєстрації передачі, зберігання, обробки та видання інформації.

Під системою обробки даних розуміємо комплекс взаємопов'язаних методів і засобів обробки даних (інформації), необхідних для організації управління об'єктом.

Основним завданням інформаційного забезпечення СУОП є створення на базі вихідної інформації, її узагальнення та систематизації необхідних умов для її аналізу, розробки і прийняття відповідних рішень.

Джерелом вихідної інформації про фактичний стан охорони праці в структурних підрозділах, а також ефективності функціонування СУОП є:

- акти про нещасні випадки та звіт про виробничий травматизм;
- акти, звіти про загальну і професійну захворюваність;
- матеріали атестації робочих місць за умовами праці;
- інформація про результати контролю, який проводиться на всіх рівнях управління;
- акти комплексних обстежень і цільових перевірок;
- акти розслідування аварій (у т.ч. пожеж, дорожньо-транспортних пригод) і виробничих несправностей;
- акти, приписи контролюючих служб підприємства;
- приписи органів державного нагляду (контролю) та представлення страхових експертів;
- постанови профспілкового комітету, подання комісії охорони праці та пропозиції громадських інспекторів з охорони праці;
- плани заходів з охорони праці та звіти про їх виконання;
- журнали інструктажів та протоколи перевірки знань з питань охорони праці;

- книги, журнали, звіти про профілактичну роботу з охорони праці керівників структурних підрозділів;
- інформація, звіти про порушення правил, норм та інструкцій з охорони праці;
- інформація про виконання приписів, наказів, розпоряджень та інших організаційно-розпорядчих документів;
- протоколи конференцій з прийняття колективного договору та розгляду його виконання;
- протоколи нарад з питань охорони праці та інші матеріали.

5.3 Служба охорони праці на підприємстві

Підготовку управлінських рішень щодо функціонування СУОП на виробництві забезпечує служба охорони праці або особа, яка в порядку сумісництва виконує функції служби охорони праці.

На підприємстві з кількістю працівників 50 осіб і більше роботодавець створює службу охорони праці як окрему структуру. На підприємстві з кількістю працівників менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працівників менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися фахівці на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства і прирівнюється до основних виробничо-технічних служб. Приписи спеціаліста з охорони праці може скасувати лише керівник підприємства.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства.

На службу охорони праці на підприємстві покладено виконання таких функцій:

- розробка цілісної ефективної програми охорони праці на підприємстві;
- оперативно-методичне керівництво охороною праці на підприємстві;
- розробка заходів щодо досягнення нормативів охорони та гігієни праці;
- проведення вступного інструктажу та контроль за проведенням інструктажів на виробництві;

- забезпечення працівників необхідними інструкціями і нормативними документами з питань охорони праці;
- паспортизація цехів, робочих місць;
- облік і аналіз нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та підготовка статистичних звітів з питань охорони праці;
- розробка поточних і перспективних планів, проведення конкурсів-оглядів з питань охорони праці;
- підвищення кваліфікації та перевірка знань з охорони праці.

Повноваження служби охорони праці на підприємстві:

1. Служба охорони праці бере участь у:

- розслідуванні нещасних випадків та аварій;
- формуванні фонду охорони праці та його розподілу;
- роботі комісії з охорони праці;
- роботі комісії з введення в експлуатацію, переозброєння виробничих об'єктів;

- розробці положень, інструкцій та інших нормативних документів;
- підготовки проектів наказів з питань охорони праці.

2. Служба охорони праці контролює:

- дотримання чинного законодавства, нормативних документів тощо;
- своєчасне проведення інструктажів, занять з охорони праці;
- забезпечення працівників спецодягом, харчуванням і т.п.;
- використання праці жінок, неповнолітніх;
- проходження медичного огляду.

3. Служба охорони праці має право:

- представляти підприємство в державних та громадських організаціях;
- відвідувати в будь-який час підрозділи і об'єкти підприємства;
- вимагати недопущення до роботи осіб, які не пройшли медогляд, інструктаж;

– вносити пропозиції керівнику підприємства про притягнення до відповідальності осіб, які порушують відповідні нормативи з охорони праці, і клопотати про заохочення осіб, які беруть активну участь у поліпшенні умов праці та її безпеки.

У разі виявлення порушень охорони праці:

- видавати керівникам структурних підрозділів обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог НПАОП;
- зупиняти роботу у разі виявлення порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- направляти роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

5.4 Організації навчання безпеці праці

Підготовка людини до трудової діяльності не обмежується медичним свідоцтвом і професійним відбором. Наступним етапом такої підготовки є навчання працівників безпеки праці. Таке навчання проводиться на всіх підприємствах незалежно від характеру і ступеня небезпеки виробництва при:

- підготовці нових працівників (новоприйнятих працівників, які не мають професії або при її зміні);
- проведенні різних видів інструктажу;
- підвищенні кваліфікації.

Загальні положення з організації навчання працівників безпеці праці викладені в НПАОП 0.00-4.12-05 Типове положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» [24]. У цьому Типовому положенні вживаються терміни, які приведені нижче.

Навчання з питань охорони праці – це навчання працівників, учнів, курсантів, студентів, слухачів з метою отримання необхідних знань і навичок з питань охорони праці або безпечного ведення робіт.

Робота з підвищеною небезпекою – це робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих факторів або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, яка характеризується підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю.

Спеціальне навчання – це щорічне вивчення працівниками, які

залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, вимог відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Стажування – набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці підприємства після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця.

Дублювання – самостійне виконання працівником (дублером) професійних обов'язків на робочому місці під наглядом досвідченого працівника з обов'язковим проходженням протиаварійного і протипожежного тренувань.

Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим при нещасних випадках, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

На адміністрацію підприємства покладається проведення інструктажу працівникам.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередньо участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою,

розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів:

- до початку трудового або професійного навчання;
- перед виконанням кожного навчального завдання, яке пов'язане з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

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

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

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на 3 місяці; для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

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

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
- при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

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

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

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства, оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

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

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.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів, протягом 10 днів додатково проводиться інструктаж і повторна

перевірка знань.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та їх допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, вносить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів – не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана:

з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Тематика та порядок проведення інструктажів з питань охорони праці для учнів, курсантів, слухачів, студентів під час трудового і професійного навчання у навчальних закладах визначаються нормативно-правовими актами в галузі освіти.

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2-15 змін або дублювання протягом не менше шести змін.

5.5 Ефективність функціональної структури СУОП

Функціонування СУОП забезпечує керівник підприємства та реалізує через комплекс організаційних заходів, що передбачають:

– формування організаційної структури управління охороною праці, створення відповідних служб та призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних завдань охорони праці і здійснюють організаційно-

технічне, оперативне та методичне керівництво діяльністю структурних підрозділів у рамках СУОП;

- визначення комплексу спеціальних функцій управління охороною праці і конкретних цільових завдань, які повинні вирішуватися відповідними структурними підрозділами і службами;

- встановлення функціональних зв'язків між виробничими підрозділами та службами, порядок їх взаємодії;

- чіткий розподіл обов'язків, прав і відповідальності керівників і фахівців з виконання ними конкретних завдань і функцій, відображення їх у відповідних положеннях про структурні підрозділи та посадових інструкціях;

- створення та забезпечення функціонування кабінету охорони праці, що є центром організаційно-методичної та навчально-пропагандистської роботи з охорони праці на підприємстві;

- підготовку відповідних організаційно-розпорядчих документів (положень, наказів, розпоряджень);

- прийняття оперативних заходів щодо забезпечення функціонування СУОП;

- прийняття дисциплінарних та інших заходів впливу, що спрямовані на підвищення персональної відповідальності керівників і спеціалістів за невиконання своїх обов'язків, передбачених СУОП, а працівників підприємства – за недотримання вимог інструкцій з охорони праці на робочих місцях.

Організаційна структура управління охороною праці формується на базі діючої на підприємстві організаційної структури управління виробництвом, підпорядковується усім властивим їй принципам управління, обумовленим специфікою виробництв. Виконання управлінських рішень з питань охорони праці й забезпечення функціонування СУОП у структурних підрозділах здійснюється керівниками цих підрозділів.

Управління охороною праці здійснюється на всіх рівнях організаційної структури підприємства (підприємство, служба, цех, дільниця, бригада, робоче місце).

Об'єктами управління є:

- виробничі процеси, обладнання, будівлі, споруди, інженерні мережі та територія підприємства, виробниче середовище та умови праці, формують в цілому рівень охорони праці на виробництві;

– діяльність функціональних служб і структурних підрозділів, що спрямована на забезпечення безпеки праці, попередження виробничого травматизму та профзахворювань, забезпечення на робочих місцях вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Ключовою ланкою впливу і управління є виробничий персонал підприємства.

Аналіз ефективності функціонування СУОП на підприємствах проводиться за такою методикою:

– наявністю цільових програм щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

– цілеспрямованістю щорічних комплексних заходів та інших планів роботи щодо зменшення рівня виробничого травматизму і профзахворювань, підвищення рівня охорони праці, виконанням планів, заходів, приписів, пропозицій з охорони праці;

– наявністю посадових інструкцій з охорони праці та врахуванням у них усіх завдань і функцій управління охороною праці;

– створенням мотивації роботи з охорони праці на підприємстві;

– контролем, обліком і аналізом роботи з охорони праці;

– за виконанням завдань з охорони праці.

5.6 Планування заходів з охорони праці

Однією з функцій СУОП є планування роботи з охорони праці, яке поділяється на перспективне, поточне і оперативне. Планування робіт з охорони праці може здійснюватися в таких напрямках:

– розробка перспективних планів з питань охорони праці або включення цих питань в інші перспективні плани (за необхідності 3-5 років);

– розробка поточних річних (піврічних) планів заходів з охорони праці або включення цих питань у відповідні загальні плани;

– розробка оперативних (квартальних, місячних) планів робіт працівників з охорони праці, структурних підрозділів, або включення заходів з питань охорони праці в загальні плани роботи структурних підрозділів.

Перспективне планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові за строками виконання заходи з охорони праці, виконання яких,

як правило, вимагає спільної роботи декількох підрозділів підприємства і передбачає розробку комплексного плану підприємства щодо поліпшення стану охорони праці.

Перспективними планами можуть передбачатися: приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до нормативно-правових актів з охорони праці шляхом реконструкції, капітального ремонту будівель і споруд, заміни обладнання, рятувальної техніки та пристосувань на більш безпечні, будівництва й розширення виробничих та санітарно-побутових приміщень, проведення в установленому порядку науково-дослідних робіт, розроблення нормативно-правових актів з охорони праці.

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

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому або перевірок органів державного нагляду. Оперативне планування передбачає заходи з виконання приписів, актів перевірок і вказівок органів нагляду і вищестоячих організацій, оцінки ризиків. Заходи планів з охорони праці включаються у відповідні розділи планів соціального та економічного розвитку, виробничих планів підприємств.

Ці плани повинні містити питання щодо підвищення або підтримання існуючого рівня стану умов та безпеки праці. При цьому слід мати на увазі, що такі витрати не повинні становити для госпрозрахункових підприємств менше ніж 0,5 % від суми реалізованої продукції, а для бюджетних установ – не менше ніж 0,2 % від фонду оплати праці. Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат, визначаються згідно з Переліком заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат.

5.7 Міжнародний стандарт ISO 45001

Різні організації все більшою мірою зацікавлені в досягненні і демонстрації вагомої результативності у сфері гігієни і безпеки праці за рахунок управління професійними ризиками згідно з політикою і цілями у сфері гігієни і безпеки праці. Відбувається це при посиленні законодавства, в умовах розвитку економічної політики та інших заходах, що спрямовані на належне виконання

заходів гігієни і безпеки праці, а також в умовах загального зростання стурбованості зацікавлених сторін питаннями гігієни і безпеки праці.

Багато організацій здійснюють «аналіз» або «аудит» гігієни і безпеки праці, щоб оцінити їх результативність. Проте самі по собі ці «аналізи» й «аудити» недостатні для того, щоб забезпечити організації впевненість в тому, що її результативність не тільки відповідає, але й надалі відповідатиме вимогам, передбаченим законом і політикою. Щоб бути результативними, ці «аналізи» та «аудити» повинні проводитися в рамках структурованої системи менеджменту, інтегрованої в менеджмент організації.

У ринкових умовах розвиток підприємства пов'язано насамперед з одержанням прибутку, покращенням іміджу на внутрішньому та міжнародному ринку. Досягнення цих цілей стане можливим, якщо втрати підприємства будуть нижчими від заробленого прибутку. Одним із видів втрат підприємства можливе за рахунок травматизму на виробництві, чому сприяє низка негативних явищ. Нещасні випадки на виробництві зумовлюють значні затрати часу, підвищення страхових внесків, знищення або пошкодження обладнання, зниження продуктивності праці, значні штрафні санкції, витрати коштів на експертизи та ін. Зниження цих витрат можливо за рахунок створення безпечних умов праці та ефективної системи управління охороною праці.

Як відзначалось раніше у західних країнах застосовуються різні підходи до управління охороною праці. Одним із підходів при створенні та управлінні СУОП з застосуванням OHSAS 18001:2007, який передбачає створення СУОП як підсистему системи менеджменту підприємства. Цей стандарт містить вимоги до системі менеджменту охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці (ОЗіБП), щоб дати можливість організації управляти ризиками для здоров'я і безпеки і покращувати свої показники діяльності в області ОЗіБП. Даний стандарт дозволяє перевірити функціонування СУОП на підприємстві сторонніми сертифікаційними фірмами та отримати сертифікат.

OHSAS 18001 було розроблено за участю ряду фірм і дослідницьких органів а також національних органів зі стандартизації таких країн, як Великобританія, Японія, ПАР, Ірландія.

На зміну стандарту OHSAS 18001 12 березня 2018 року Міжнародна організація по стандартизації (ISO) опублікувала остаточну версію нового стандарту ISO 45001:2018 «Системи управління охороною здоров'я і безпекою праці. Вимоги та рекомендації щодо застосування» [23].

ISO 45001:2018 стає першим в історії стандартизації визнаним на міжнародному рівні стандартом у сфері професійної безпеки та здоров'я (OH&S) в якому містяться вимоги, які можуть бути використані організацією для впровадження системи менеджменту ОЗіБП і оцінки відповідності але немає вимог, специфічних для інших об'єктів управління, наприклад, якості, соціальної відповідальності, екології, безпеки або фінансів, тому її елементи можуть бути узгоджені або об'єднані з елементами інших систем менеджменту. ISO 45001 є інструментом для поліпшення загального стану здоров'я персоналу і підвищення рівня безпеки в організаціях.

Організація, яка хоче продемонструвати відповідність з цим документом, може зробити це за допомогою:

- проведення самооцінки або самодекларації;
- звернення за підтвердженням відповідності до сторін, зацікавленим в організації, наприклад, споживачам;
- звернення за підтвердженням результатів самодекларації до зовнішніх сторонам;
- сертифікації / реєстрації її системи менеджменту ОЗіБП зовнішньою організацією. Сертифікація є найбільш поширеною формою демонстрації відповідності організації вимогам безпеки та впровадження системи менеджменту ОЗіБП. Сертифікація за стандартами є загальнотехнічною і може бути застосована незалежно від діяльності організації, сектора економіки або галузі промисловості. Використання міжнародних стандартів робить більш успішним участь підприємства у світовій торгівлі, підвищує конкурентоспроможність та імідж компанії.

Новий стандарт співзвучний OHSAS 18001, однак в ньому використана високорівнева структура HLS – High Level Structure, яка є спільною основою для всіх стандартів систем управління. HLS складається з 10 положень/розділів, згідно з якими структуруватиметься зміст усіх стандартів ISO, що стосуються систем менеджменту. Додатки SL аналогічно іншим новим або перевиданим останнім часом стандартам ISO на системи менеджменту. ISO 45001:2018 може бути застосований до всіх організацій, незалежно від розміру, галузі або характеру бізнесу.

Нова версія ISO зручніша для інтеграції системи управління професійною безпекою і охороною здоров'я з іншими системами менеджменту на підприємстві), вона істотно оптимізує часові та фінансові витрати на розробку,

впровадження, сертифікацію і підтримку управлінської системи організації. Практика показує, що інтегровані системи все більш затребувані на ринку серед крупних промислових підприємств.

Усі стандарти системи управління матимуть однаковий зовнішній вигляд. Це забезпечить більшу узгодженість між системами різних сфер управління. Також стандарт слідуватиме іншим загальним підходам побудови систем менеджменту, які вже закладено в системи управління якістю та екологією. Така побудова полегшує процес впровадження до інтегрованої системи управління на підприємстві вимог різних стандартів, зокрема таких, як управління якістю – ISO 9001:2015 (ДСТУ ISO 9001:2015), охороною навколишнього середовища ISO 14001:2015 (ДСТУ ISO 14001:2015) та іншими.

Структура цих стандартів побудована за відомим циклом Шухарта-Демінга Plan-Do-Check-Act (PDCA) – Плануй-Роби-Контролюй-Дій. Концепція PDCA полягає в періодичному процесі, що застосовується організацією для досягнення постійного поліпшення. Вона може застосовуватися до системи менеджменту в цілому і до кожного окремого елемента наступним чином:

а) Plan: ідентифікувати ризики і можливості в області ОЗіБП, а також інші ризики і можливості, розробити цілі в області ОЗіБП і процеси, необхідні для отримання результатів відповідно до політики ОЗіБП;

б) Do: виконати процеси, як заплановано;

в) Check: здійснювати моніторинг, вимірювати результати операцій і процесів зважаючи на політику та цілі системи ОЗіБП, а також повідомляти про результати;

г) Act: вживати заходів для постійного поліпшення результативності та дієвості процесів і системи в області ОЗіБП, щоб досягти очікуваних результатів.

Управління на основі ризик-орієнтованому підході процесами та самою системою в цілому має відбуватися за циклом PDCA рисунок 5.2.

Багато організацій управляють своєю діяльністю за допомогою застосування системи процесів та їх взаємодії, яка відома як «процесний підхід». ISO 9001 просуває застосування такого процесного підходу. Модель PDCA може бути застосована до всіх процесів, тому ці дві методології вважаються сумісними.

Стандарт дозволяє значно знизити виробничі ризики. Дієвість стандарту обумовлена тим, що він підходить до вирішення питань безпеки системно. Саме системи менеджменту є ефективним інструментом управління ризиками і

зниження їх вірогідності, оскільки засновані не на реагуванні і «гасінні пожеж», а на системному, логічному підході, що дозволяє попереджати можливі аварійні ситуації.

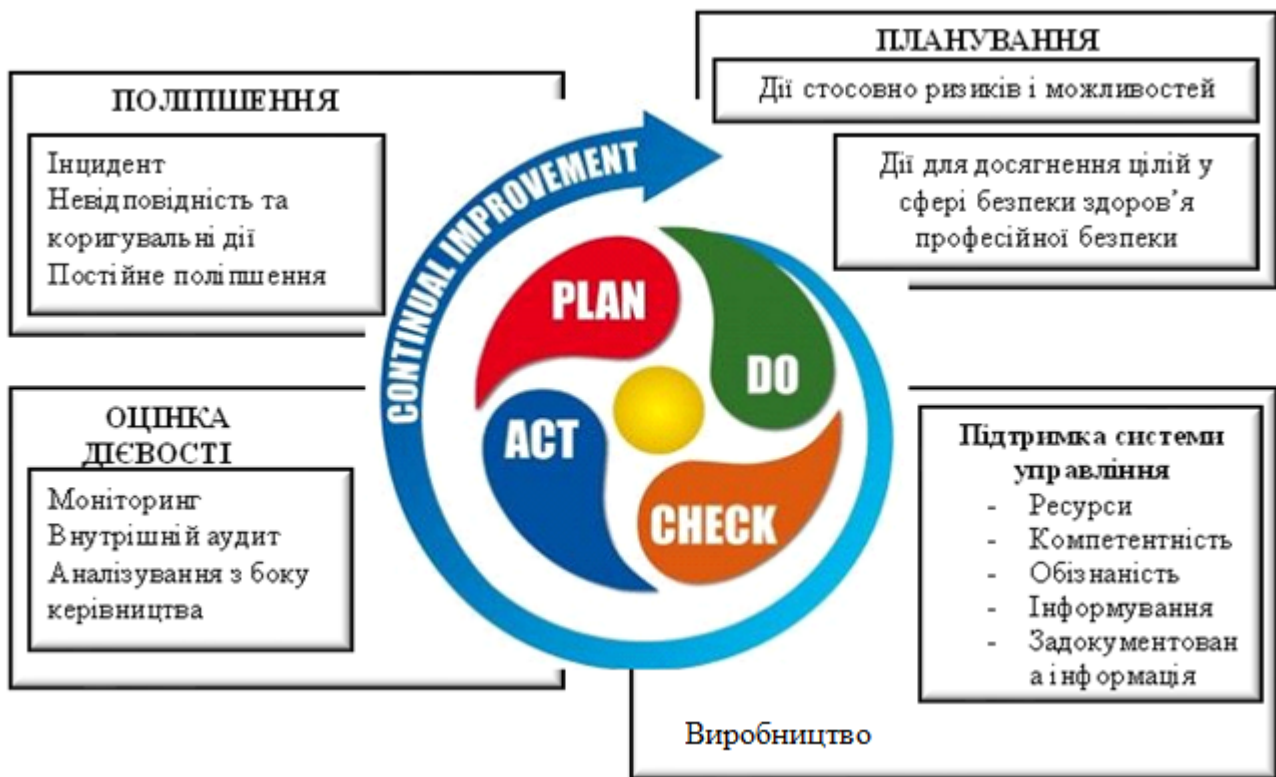


Рисунок 5.2 – Управління за циклом PDCA

В стандарті наведені основні терміни, деякі з них наведені нижче.

Організація – особа або група осіб, що володіє своїми власними функціями з обов'язками, повноваженнями і взаємозв'язками для досягнення своїх цілей.

Зацікавлена сторона (стейкхолдер) – це особа або організація, які можуть впливати на рішення або дію, на яких може впливати або вони вважають, що на них може впливати рішення або дію працівник особа, яка виконує роботу або посадові обов'язки під контролем організації.

Участь – залучення до процесу прийняття рішень.

Консультація – виявлення думок до прийняття рішення.

Робоче місце – місце, що знаходиться під контролем організації, де людина повинна бути або куди повинна направлятися для виконання роботи.

Система менеджменту – сукупність взаємопов'язаних або взаємодіючих елементів організації для розробки політик і цілей, а також процесів для досягнення цих цілей.

Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці – система менеджменту або частина системи менеджменту, що застосовується для виконання політики ОЗБТ.

Результативність – ступінь, з якою заплановані завдання виконані і заплановані результати досягнуті.

Політика – наміри і напрямки розвитку організації, офіційно сформульовані вищим керівництвом.

Мета – результат, який повинен бути досягнутий.

Мета в області охорони здоров'я і безпеки праці – мета в області ОЗіБП – мета, встановлена організацією для досягнення конкретних результатів у відповідності до політики ОЗіБП.

Травма і шкода здоров'ю – негативний вплив на фізичний, психічний або розумовий стан людини.

Небезпека – обставина, яке може призвести до травмування і збитку для здоров'я.

Ризик – вплив невизначеності.

Ризик в галузі охорони здоров'я та безпеки праці – ризик в області ОЗіБП комбінація ймовірності виникнення небезпечної виробничої ситуації або впливу (ї) і серйозності травми або шкоди для здоров'я, які можуть бути викликані цією ситуацією або впливом (ами).

Можливості в області ОЗіБП – обставина або сукупність обставин, які можуть вести до поліпшення показників ОЗіБП, компетентність, здатність застосовувати знання та навички для досягнення намічених результатів.

Документована інформація – інформація, для якої потрібно, щоб вона керувалася і підтримувалася в робочому стані організацією, і носій, на якому вона міститься.

Процес – сукупність взаємопов'язаних або взаємодіючих видів діяльності, яка перетворює входи на виходи.

Процедура – встановлений спосіб виконання роботи або процесу.

Показник в області ОЗіБП – показник діяльності, пов'язаний з результативністю запобігання травм і шкоди для здоров'я працівників і забезпечення безпечних в плані здоров'я і умов праці робочих місць.

Політика в області ОЗіБП. Найвище керівництво повинне розробити, впровадити і підтримувати політику в області ОЗіБП, яка:

а) включає зобов'язання забезпечити безпечні і здорові умови праці для попередження виробничих травм і шкоди для здоров'я, а також відповідає цілям, розмірам і контексту організації, і характером ризиків і можливостей в області ОЗБТ, властивих організації;

б) забезпечує основу для встановлення цілей у сфері ОЗіБП;

в) включає зобов'язання виконання законодавчих та інших вимог;

г) включає зобов'язання виключати небезпеки і знижувати ризики в області;

д) включає зобов'язання постійного поліпшення системи менеджменту ОЗіБП;

е) включає зобов'язання консультацій з працівниками та участі їх і представників працівників там, де є.

Політика в області ОЗБТ повинна:

– бути оформлена як документована інформація;

– бути доведена до працівників організації;

– бути доступна відповідним зацікавленим сторонам, у міру можливості;

– бути значущою і відповідною.

Слід враховувати що плануючи систему менеджменту ОЗіБП, організація повинна визначати ризики та можливості, щодо яких повинні бути вжиті заходи. При визначенні ризиків і можливостей для системи менеджменту ОЗіБП і її очікуваних результатів, які необхідно обробляти, організація повинна взяти до уваги:

– небезпеки;

– ризики в області ОЗіБП та інші ризики;

– можливості в області ОЗіБП та інші можливості;

– законодавчі та інші вимоги.

Для цього на підприємствах повинні бути запроваджені процедури, які гарантують ідентифікацію небезпек, оцінку, регулювання та контроль ризику, постійну оцінку необхідності цих дій. Ці питання будуть розглянуті нижче.

Існує низка методик для оцінки рівня ризику на основі експертних оцінок, систематизації, поєднання ймовірності негативної події ризику на величину збитку від неї, оцінки та управління ризиками в сфері охорони праці [25, 26].

Під час роботи організація повинна розробляти, впроваджувати і підтримувати процеси для виключення небезпек і зниження ризиків в області ОЗіБП, слідуючи нижчеподаній «ієрархії засобів управління»:

а) усунути небезпеку;

б) замінити на менш небезпечні процеси, операції, матеріали або обладнання;

в) використовувати технічні засоби контролю і змінити організацію робіт;

г) використовувати адміністративні засоби управління, включаючи навчання;

д) використовувати відповідні засоби індивідуального захисту.

Застосування на підприємстві ISO 45001 дозволить активізувати участь співробітників в їх власній системі менеджменту, зменшити кількість нещасних випадків та тим самим скоротити час простоїв і супутні витрати, кількості і вартості страхових виплат, продемонструвати іншим партнерам дотримання законодавчих і нормативних вимог в галузі промислової безпеки та охорони праці, дозволить вийти на новий рівень в управлінні ризиками, пов'язаними з промисловою безпекою та охороною праці.

6 РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

6.1 Основні терміни

01 липня 2019 року набув чинності «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» (далі Порядок), який затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 №337. У ньому врегульовано певні недоліки, які мав попередній порядок розслідування, а також запроваджено деякі нововведення [27].

Нормативний акт визначає процедуру розслідування нещасних випадків з усіма застрахованими особами, а саме, з тими, хто працює на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, фізичними особами-підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах.

Безпосередній керівник робіт – спеціаліст, фахівець відповідної кваліфікації, який дає завдання працівникові щодо виконання робіт, здійснює особистий контроль за ходом їх виконання і дотриманням заходів безпеки на робочих місцях.

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

Груповий нещасний випадок – нещасний випадок, що стався одночасно з двома та більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм.

Медичний висновок – висновок у формі рішення лікарсько-консультативної комісії (лікарсько-експертної комісії) закладу охорони здоров'я (у разі нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та висновок у формі рішення лікарсько-експертної комісії високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я (у разі хронічного професійного захворювання (отруєння) за місцем амбулаторного обліку, лікування або обстеження потерпілого про встановлення зв'язку погіршення стану здоров'я працівника з впливом на нього важкості та напруженості трудового процесу, небезпечних, шкідливих виробничих факторів,

психоемоційних причин або протипоказань за станом здоров'я виконувати роботу.

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

Прихований нещасний випадок на виробництві – нещасний випадок, про який роботодавець, потерпілий або працівник, який його виявив, не повідомив у встановлений Порядком строк відповідним органам та установам, та/або нещасний випадок, розслідування якого не проведено комісією підприємства (установи, організації).

Територія підприємства (установи, організації) – земельна ділянка, що надана у користування підприємству (установі, організації), а також ділянка, яка віднесена до його території згідно з рішенням відповідного місцевого органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування, включаючи виробничі, адміністративні та побутові приміщення, будівлі, споруди, розміщені на такій земельній ділянці, на (в) яких провадиться виробнича діяльність.

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

Ознакою нещасного випадку є втрата працездатності у працівника або необхідність переведення його на легшу роботу. Ці факти мають бути підтвержені відповідними медичними документами (відкрито листок непрацездатності).

6.2 Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві

Порядком встановлено строк давності. Розслідування (спеціальне розслідування) проводиться у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), в тому числі про які своєчасно не повідомлено роботодавцю чи внаслідок яких втрата працездатності потерпілого настала не одразу – строк давності три роки з дня їх настання а винятком встановлення факту нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) рішенням суду, тоді розслідування проводиться незалежно від дати їх настання. Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві наведено на рисунку 6.1.

Якщо такий факт встановлено у судовому порядку і нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) не підлягають спеціальному розслідуванню, розслідування організує підприємство (установа, організація), де сталися такі випадок та / або гостре професійне захворювання (отруєння), або його правонаступник у разі реорганізації цього підприємства (установи, організації).

Залежно від виду нещасного випадку або його наслідків розслідування проводить комісія впродовж 5 робочих днів з дня її утворення або спеціальна комісія впродовж 15 робочих днів. Комісію утворює роботодавець, а спеціальну комісію – територіальний орган Держпраці. В обох випадках до її складу входить представник Фонду соціального страхування України. У разі потреби, розслідування нещасного випадку може бути продовжено.

Потерпілий, члени його сім'ї або уповноважена ними особа не входять до складу комісії (спеціальної комісії), але мають право одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування, ознайомлюватися з матеріалами розслідування, отримувати витяги та копії з них, вносити пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку, надавати відповідні пояснення, а також з метою сприяння об'єктивному та своєчасному розслідуванню надавати відповідну інформацію, документи та висновки або сприяти їх отриманню від відповідних органів, установ і закладів тощо.

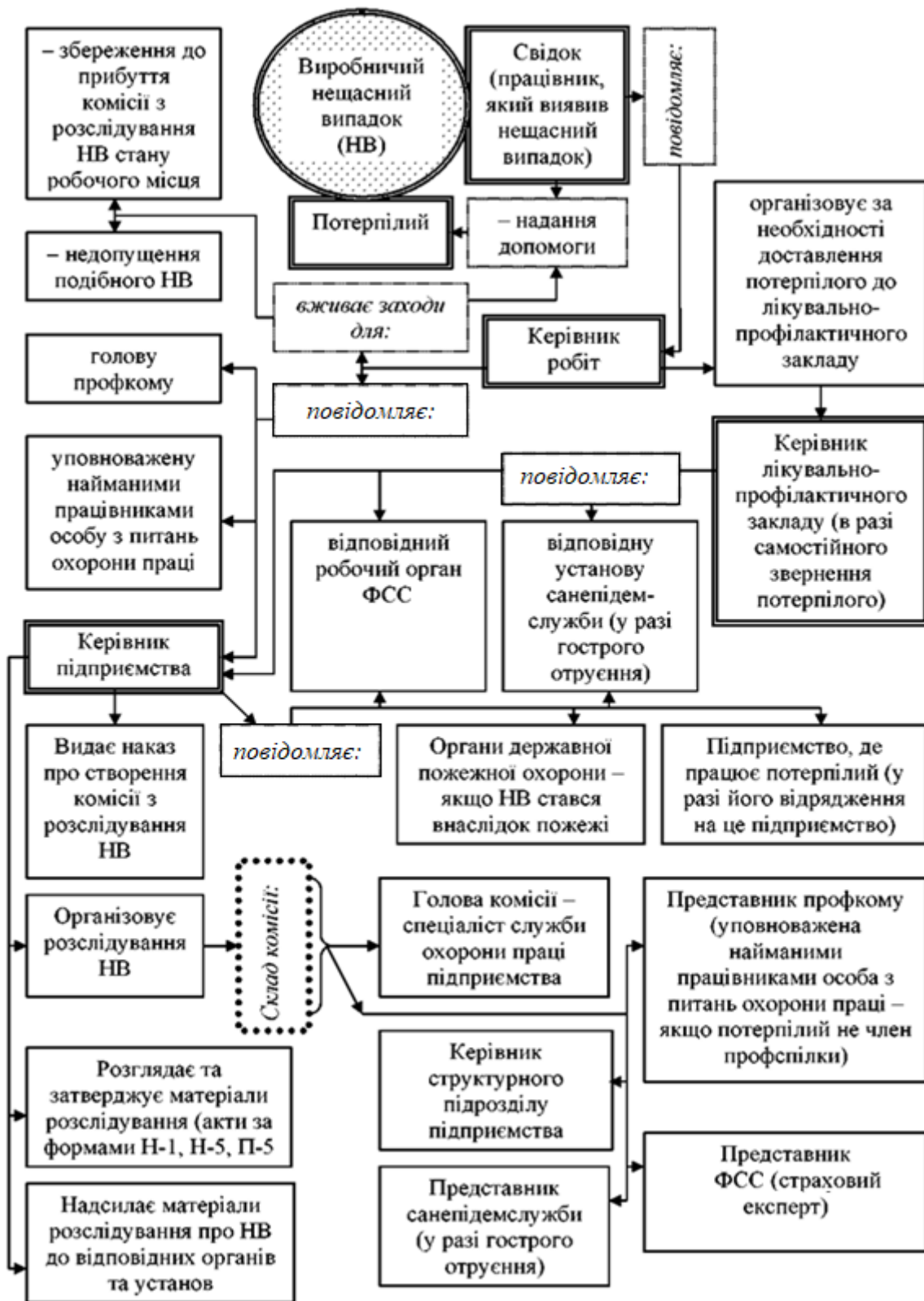


Рисунок 6.1 – Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві

Голова комісії (спеціальної комісії) зобов'язаний листом до першого засідання комісії поінформувати потерпілого (членів його сім'ї чи уповноважену ними особу) про призначення розслідування, їх права, запросити до співпраці та на засідання комісії (спеціальної комісії), у подальшому надавати інформацію

про хід проведення розслідування, ознайомити з матеріалами розслідування на заключному засіданні комісії (спеціальної комісії).

Голова та члени комісії (спеціальної комісії) мають право одержувати усні та письмові пояснення щодо нещасного випадку, проводити опитування роботодавця, посадових осіб та інших працівників підприємства (установи, організації), потерпілих, свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб.

Голова комісії (спеціальної комісії) має право надсилати необхідні запити під час розслідування нещасного випадку, вносити пропозиції щодо розподілу функцій між членами комісії.

Розслідування нещасних випадків, що сталися внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів, тобто внаслідок дорожньо-транспортної пригоди, проводиться з обов'язковим використанням відомостей розслідування такої події, підготовлених відповідними органами (органами досудового розслідування)

У підсумку розслідування комісія (спеціальна комісія) визначає пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом. Рішення щодо цього приймається комісією (спеціальною комісією) шляхом голосування простою більшістю голосів. У разі рівної кількості голосів членів комісії голос голови комісії є вирішальним. Дії комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві наведено на рисунку 6.2.

Крім того, комісія (спеціальна комісія) установлює осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та розробляє план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

Усі перераховані відомості зазначаються в акті **за формою Н-1**, один примірник якого (оригінал) роботодавець має надати потерпілому (членам його сім'ї чи уповноваженій ними особі). Кількість актів за формою Н-1 визначається рішенням комісії (спеціальної комісії).

Варто наголосити, що відтепер для обох видів випадків – пов'язаних чи не пов'язаних з виробництвом – складається акт **за формою Н-1**, але з відповідною позначкою. Зокрема, якщо нещасний випадок визнається пов'язаним з виробництвом, це позначається великою літерою **П (Н-1/П)**, якщо не пов'язаним з виробництвом – великими літерами **НП (Н-1/НП)**.

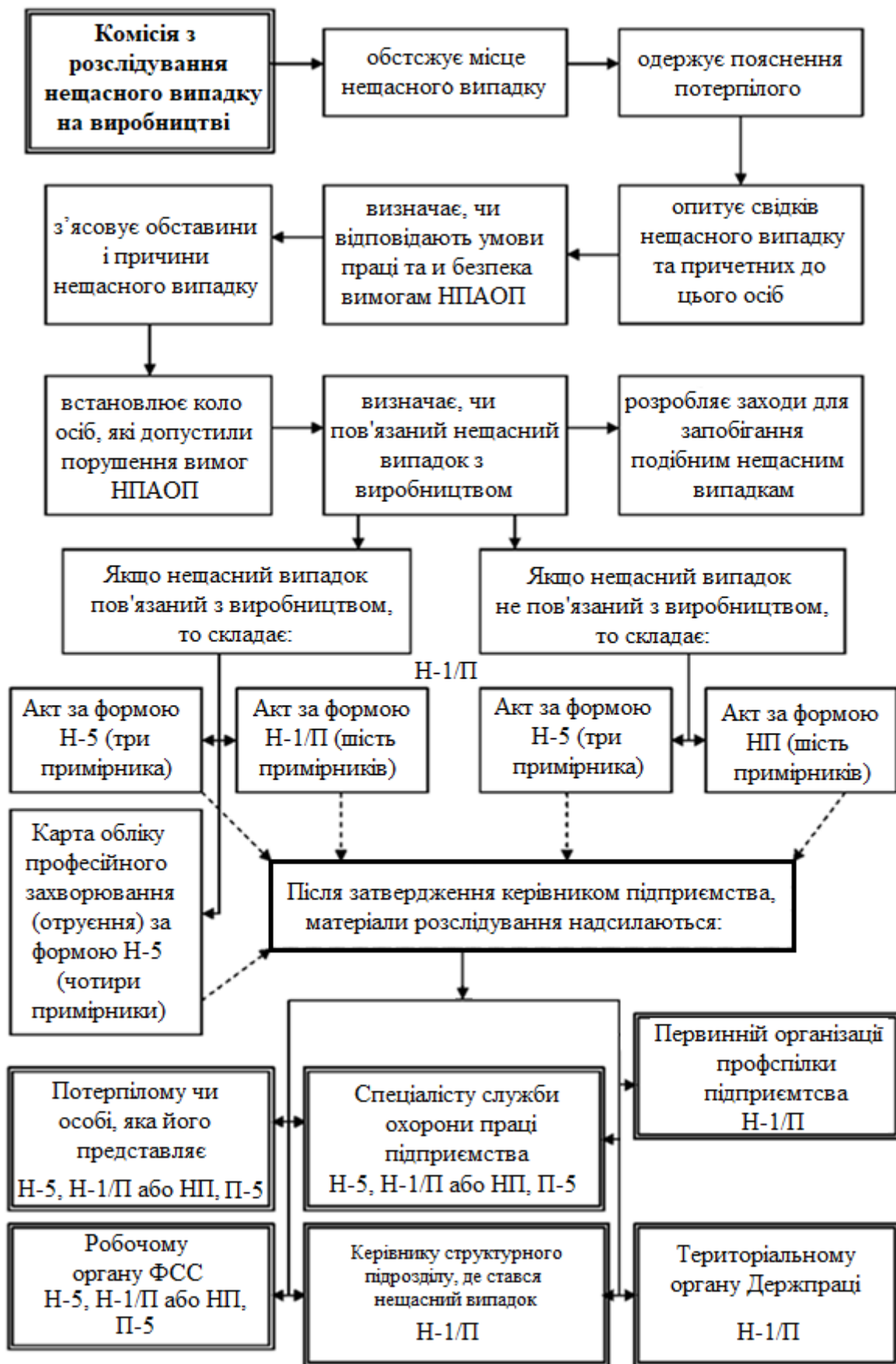


Рисунок 6.2 – Дії комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві

Протягом трьох років з дати отримання акта за формою Н-1 потерпілий, член його сім'ї чи уповноважена ними особа або органи, установи та організації, представники яких брали участь у розслідуванні нещасного випадку, мають право звернутися до роботодавця, Держпраці або її територіального органу щодо призначення повторного розслідування (спеціального розслідування) у зв'язку з незгодою з обставинами та причинами настання нещасного випадку та/або з висновком комісії, які викладені в акті за формою Н-1.

У разі виявлення в затвердженому акті за формою Н-1 недоліків у оформленні, що не впливають на об'єктивність розслідування, причини настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та висновки комісії (спеціальної комісії), вносити необхідні зміни безпосередньо наказом роботодавця або органу, що утворив комісію.

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті від нещасного випадку на виробництві, здійснює Фонд соціального страхування України. Обов'язковою умовою для цього є акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом Н-1/П.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їхніх 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) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

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** (далі – повідомлення за формою Н-2) згідно з додатком 25, 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 внаслідок 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.

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

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

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

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

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

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

6) раптова смерть внаслідок гострої серцево-судинної недостатності, ішемічного інсульту, серцево-судинної недостатності або порушення мозкового кровообігу під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво (реконструкція, капітальний ремонт), технічне переоснащення шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, проведення геологорозвідувальних робіт під

землею) або після підйому на поверхню з даною ознакою, що підтверджено медичним висновком;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20) 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 внаслідок зникнення під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків (відповідно до ухваленого рішення суду);

22) одержання травм під час використання транспортних засобів, устаткування, інструментів, матеріалів тощо, що належать і використовуються

підприємством (установою, організацією), у разі їх несправності, що підтверджено відповідними висновками;

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

24) виконання фізичною особою – підприємцем виду робіт, зазначеного в документах обов'язкової звітності, за обставин, зазначених у пунктах 1-23;

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 пунктах 1-23;

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 пунктах 1-23.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), аварії на виробництві, визначений у додатку 10.

6.3 Організація 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).

Безпосередній керівник робіт чи інша уповноважена особа підприємства (установи, організації) зобов'язані:

- терміново організувати надання першої домедичної допомоги потерпілому та забезпечити у разі потреби його направлення до закладу охорони здоров'я;

- негайно повідомити роботодавцеві про те, що сталося;

- зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку, якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків або порушення виробничих процесів.

Заклад охорони здоров'я зобов'язаний невідкладно передати з використанням засобів зв'язку (факс, телефонограма, електронна пошта) та протягом доби на паперовому носії екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) на виробництві (у разі можливості з висновком про ступінь тяжкості травм) за формою згідно з додатком 1:

- 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.

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

(установи, організації), в інтересах якого виконувалися роботи (надавалися послуги), або представником орендодавця, балансоутримувача тощо, на території (об'єкті) якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння).

Повідомлення про нещасний випадок надається за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі настання нещасного випадку внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів – за місцем реєстрації підприємства (установи, організації):

- територіальному органу Держпраці;
- робочому органу Фонду;
- керівникові підприємства (установи, організації), на території якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (установи, організації);
- керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві (в установі, організації) кількох профспілок – керівникові профспілки, членом якої є потерпілий), а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці;
- уповноваженому органу чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення);
- органу ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.

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 підприємствам (установам, організаціям) з використанням засобів зв'язку та не пізніше наступного робочого дня надати на паперовому носії повідомлення згідно з додатком 2 Порядку.

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 органів Держпраці;
 - робочому органів Фонду;
 - керівникові підприємства (установи, організації), на території якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (установи, організації);
 - керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві (в установі, організації) кількох профспілок – керівникові профспілки, членом якої є потерпілий), а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці;
 - уповноваженому органів чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення);
 - органів ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.
- Якщо нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) підлягають спеціальному розслідуванню відповідно до пункту 10 цього Порядку, повідомлення про нещасний випадок додатково надсилається:
- місцевій держадміністрації або органів місцевого самоврядування (у разі відсутності уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства);
 - органів галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності – територіальному профоб'єднанню;
 - органів 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).

Для випадків, що підлягають спеціальному розслідуванню, у повідомленні про нещасний випадок, що надається територіальному органів Держпраці, роботодавцем зазначаються кандидатури представників підприємства (установи, організації) та уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства (у разі її утворення) (із зазначенням їх прізвища, імені, по батькові, посади, контактних телефонів) для включення їх до складу спеціальної комісії.

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).

6.4 Спеціальне розслідування

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, в тому числі з можливою інвалідністю потерпілого;

– випадки зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків;

– нещасні випадки з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами – підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;

– нещасні випадки, що сталися з особами, фактично допущеними до роботи без оформлення трудового договору (контракту).

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

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

Віднесення нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, в тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, здійснюється на підставі висновку про ступінь тяжкості травми згідно з Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженим МОЗ.

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 (далі – спеціальна комісія), утвореною Держпраці та/або її територіальним органом.

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).

У разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) на території іншого підприємства (установи, організації) до складу спеціальної комісії включаються представники такого підприємства (установи, організації).

У разі потреби до складу комісії можуть включатися посадові особи Держпраці та/або її територіального органу за галузевим напрямом.

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

У разі виникнення потреби в проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань та ін. розслідування може бути продовжене наказом органу, який утворив спеціальну комісію, до отримання відповідних висновків, матеріалів, відповідей, пояснень тощо.

У разі продовження строку, або отримає висновок від органів досудового розслідування та/або встановить, що обставини зникнення потерпілого дають підстави припускати його загибель від нещасного випадку, пов'язаного з виконанням трудових (посадових) обов'язків спеціальною комісією протягом 10 робочих днів у разі потреби можуть бути складені та підписані тимчасові акти за формою Н-1 на потерпілого (потерпілих) для здійснення страхових виплат, що затверджуються керівником органу, який утворив спеціальну комісію, а у верхньому правому куті першого аркуша тимчасового акта з лицьового боку ставиться позначка «Тимчасовий».

Після завершення спеціального розслідування складається акт за формою Н-1, у розділі 8 якого зазначається про скасування тимчасового акта за формою Н-1 і втрату ним чинності.

Складений після завершення спеціального розслідування акт за формою Н-1 не скасовує документи, що видані іншими організаціями на підставі тимчасового акта за формою Н-1.

Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з працівником під час виконання завдання в інтересах свого підприємства (установи, організації) на території (об'єкті) іншого підприємства (установи, організації), розслідуються комісією, утвореною підприємством (установою, організацією), де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), за участю представників підприємства (установи, організації), працівником якого є потерпілий, і представника первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий (у разі її відсутності – уповноваженої найманими працівниками особи з питань охорони праці). У разі проведення спеціального розслідування нещасного випадку – за участю представника профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб'єднання.

Такі нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) беруться на облік підприємством (установою, організацією), працівником якого є потерпілий.

Нещасні випадки та/або гострі професійні захворювання (отруєння), що сталися з учнями, студентами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами закладів освіти під час проходження виробничої практики на підприємстві (в установі, організації) під керівництвом посадових осіб цього підприємства (установи, організації), розслідуються комісією підприємства (установи, організації), де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), за участю представника закладу освіти та беруться на облік підприємством (установою, організацією).

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

до 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, на підставі документів, що містять відомості про господарську операцію та підтверджують її здійснення;

– 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 за рахунок валових витрат шляхом перерахування відповідної суми на реєстраційні рахунки бюджетних установ в органах Казначейства та поточні рахунки суб'єктів господарювання у банківських установах України.

6.5 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 Постанова КМУ «Про затвердження переліку професійних захворювань» [28].

Високоспеціалізованими профпатологічними закладами охорони здоров'я стосовно кожного хворого складається повідомлення про хронічне професійне захворювання (отруєння) **за формою П-3** (строк дії повідомлення шість місяців), яке протягом трьох робочих днів надсилається керівникові підприємства (установи, організації), територіальному органу Держпраці, робочому органу Фонду за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації), а також профпатологу, який направив хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я.

Працівникові видається під розписку медичний висновок лікарсько-експертної комісії про наявність (відсутність) у нього хронічного професійного захворювання (отруєння).

6.6 Порядок 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 з 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), а також у разі потреби представники інших органів.

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.

За результатами розслідування комісія складає акт розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння) **за формою П-**

4, в 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 з розслідування. У разі незгоди із змістом акта член комісії з 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 з 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, а в інших організаціях – не менше строку, передбаченого для вжиття визначених у ньому профілактичних заходів.

6.7 Розслідування аварій

Розслідування проводиться у разі, коли сталася:

1) аварія першої категорії, яка відповідно до «Порядку класифікації надзвичайних ситуацій за їх рівнями» [29], відноситься до надзвичайної ситуації державного рівня:

- яка поширилась або може поширитися на територію інших держав;
- яка поширилась на територію двох чи більше регіонів України (Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя), а для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси в обсягах, що перевищують можливості цих регіонів, але не менш як 1 відсоток від обсягу видатків відповідних місцевих бюджетів (надзвичайна ситуація державного рівня за територіальним поширенням);

- яка призвела до загибелі понад 10 осіб або внаслідок якої постраждало понад 300 осіб (постраждали – особи, яким внаслідок дії уражаючих чинників джерела надзвичайної ситуації завдано тілесне ушкодження або які захворіли, що призвело до втрати працездатності, засвідченої в установленому порядку) чи було порушено нормальні умови життєдіяльності понад 50 тис. осіб на тривалий час (більш як на 3 доби);

- внаслідок якої загинуло понад 5 осіб або постраждало понад 100 осіб, чи було порушено нормальні умови життєдіяльності понад 10 тис. осіб на тривалий час (більш як на 3 доби), а збитки (оцінені в установленому законодавством порядку), спричинені надзвичайною ситуацією, перевищили 25 тис. мінімальних розмірів (на час виникнення надзвичайної ситуації) заробітної плати;

- збитки від якої перевищили 150 тис. мінімальних розмірів заробітної плати;

- яка в інших випадках, передбачених актами законодавства, за своїми ознаками визнається як надзвичайна ситуація державного рівня.

2) аварія другої категорії, яка відповідно до «Порядку класифікації надзвичайних ситуацій за їх рівнями» відноситься до надзвичайних ситуацій регіонального або місцевого рівнів:

- яка поширилась на територію двох чи більше районів (міст обласного значення) Автономної Республіки Крим, областей, а для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси в обсягах, що перевищують можливості цих районів, але не менш як 1 відсоток обсягу видатків відповідних місцевих бюджетів (надзвичайна ситуація регіонального рівня за територіальним поширенням);

– яка призвела до загибелі від 3 до 5 осіб або внаслідок якої постраждало від 50 до 100 осіб, чи було порушено нормальні умови життєдіяльності від 1 тис. до 10 тис. осіб на тривалий час (більш як на 3 доби), а збитки перевищили 5 тис. мінімальних розмірів заробітної плати;

– збитки від якої перевищили 15 тис. мінімальних розмірів заробітної плати.

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» [30].

– яка вийшла за межі територій потенційно небезпечного об'єкта, загрожує довкіллю, сусіднім населеним пунктам, інженерним спорудам, а для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси в обсягах, що перевищують власні можливості потенційно небезпечного об'єкта;

– внаслідок якої загинуло 1-2 особи або постраждало від 20 до 50 осіб, чи було порушено нормальні умови життєдіяльності від 100 до 1000 осіб на тривалий час (більш як на 3 доби), а збитки перевищили 0,5 тис. мінімальних розмірів заробітної плати;

– збитки від якої перевищили 2 тис. мінімальних розмірів заробітної плати

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.

Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальному органу Держпраці, органу управління чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення), місцевій держадміністрації, територіальному

органові 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 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 місцевою держадміністрацією (у разі відсутності такого органу);

- у разі настання аварії другої категорії – органом управління чи наглядовою радою підприємства (установи, організації) або місцевою держадміністрацією (у разі відсутності такого органу);

- у разі настання аварії, яка не відноситься до аварії першої чи другої категорій, а також випадків порушення технологічних процесів – роботодавця.

Комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом 20 робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-1, який зберігається на підприємстві (в установі, організації) до завершення вжиття заходів, визначених комісією з розслідування аварії, але не менше ніж два роки.

Роботодавець згідно з вимогами законодавства у сфері цивільного захисту та про охорону праці затверджує:

- 1) 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;

- 2) 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).

За результатами розслідування аварії роботодавець зобов'язаний згідно із законодавством притягнути до відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: загальні вимоги : навчальний посібник. К. : «Основа». 2011. – 551 с.
2. Конституція України. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.
3. Закон України «Про охорону праці». Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст. 668.
4. ДСТУ 2293:2014 Охорона праці. Терміни та визначення основних понять. Наказ Мінекономрозвитку України від 02 грудня 2014 р. № 1429.
5. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
6. 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.
7. Закон України «Про відпустки». Відомості Верховної Ради України, 1997, № 2, ст. 4.
8. Державна служба України з питань (Держпраці). URL: <http://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
9. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Відомості Верховної Ради України, 1994, № 27, ст. 218.
10. Кодекс цивільного захисту України. Відомості Верховної Ради, 2013, № 34-35, ст. 458.
11. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку». Відомості Верховної Ради України, 1995, № 12, ст. 81.
12. Фонд соціального страхування. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
13. Показчик нормативно-правових актів з охорони праці станом на 13.09.2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068880-21#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
14. ДК 009:2010. URL: <http://kved2010.com/> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
15. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Відомості Верховної

Ради України, 2011, № 28, ст. 255.

16. SAI SA 8000:2001 «Соціальна відповідальність». URL: csr-eu-jm.com.ua/files/SA8000.doc (дата звернення: 30.09.2021 р.)

17. ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності». URL: <https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

18. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Відомості Верховної Ради України, 2007, № 29, ст. 389.

19. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Відомості Верховної Ради Української РСР 1984, додаток до № 51, ст. 1122

20. Кримінальний Кодекс України. Відомості Верховної Ради України, 2001, № 25-26, ст. 131.

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

22. OHSAS 18001:2007 «Система управління охороною праці та виробничої безпеки: ДСТУ OHSAS 18001:2010 К. : Держспоживстандарт України, 2011. 241 с. URL: <http://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

23. ISO 45001:2018 «Системи управління охороною здоров'я і безпекою праці. Вимоги та рекомендації щодо застосування» [https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-45001-2018-\(rus\).pdf](https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-45001-2018-(rus).pdf) (дата звернення: 30.09.2021 р.)

24. НПАОП 0.00-4.12-05 Типове положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

25. В.С. Венедіктов та ін. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В.С. Венедіктов, В.П. Грохольський, М.І.Іншин, М.М.Клемпарський, К.Ю.Мельник, О.М. Музичук, І.М. Шопіна /За ред. д-ра юрид. наук, проф. В.С.Венедіктова/ Державний

- департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. Харків–Київ, 2006. 680 с.
26. Раджаб Заде Мортеза, В.А. Залога, А.В. Ивченко, Н.В. Сущенко, Инструментарий выбора рационального метода оценки риска при разработке, внедрении и улучшении интегрированной системы управления. Сучасні технології в машинобудуванні, 2013, вип. 8. С. 281–297.
27. Постанова КМУ від 17.04.2019 №337. «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
28. Постанова КМУ від 8 листопада 2000 р. № 1662 «Про затвердження переліку професійних захворювань» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
29. Постанова КМУ від 24 березня 2004 р. № 368 «Порядок класифікації надзвичайних ситуацій за їх рівнями. Офіційний вісник України, 2004 р., № 12, ст. 740; 2013 р., № 41, ст. 1477. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/368-2004-п> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
30. Постанова КМУ від 26 жовтня 2011 р. № 1107 (із змінами, внесеними постановами КМУ: від 10.10.2012 №927; від 11.02.2016 №76; від 07.02.2018 №48). «Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-п> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
31. «Посібник з оцінки ризиків на робочому місці» Люксембург: Бюро офіційних публікацій Європейських Співтовариств, Брюссель, Люксембург, 1996 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_650135.pdf (дата звернення: 30.09.2021 р.)
32. ДСТУ ISO 31000:2018 Менеджмент ризиків. Принципи та настанови (ISO 31000:2018, IDT) Наказ від 29.11.2018 № 446. Про прийняття та скасування національних стандартів, прийняття поправки до національного стандарту. URL:

http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=80322 (дата звернення: 30.09.2021 р.)

33. ДСТУ ISO/TR 31004:2018 Менеджмент ризиків. Настанова з впровадження ISO 31000 (ISO/TR 31004:2013, IDT) Наказ від 29.11.2018 № 446 Про прийняття та скасування національних стандартів, прийняття поправки до національного стандарту URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=80323 (дата звернення: 30.09.2021 р.)

34. ДСТУ IEC/ISO 31010:2013 (IEC/ISO 31010:2009, IDT) Національний стандарт України. Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику URL: <https://metrology.com.ua/ntd/skachat-iso-iec-ohsas/eea/dstu-ies-iso-31010-2013/> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

35. ДСТУ ISO Guide 73:2013 Керування ризиком. Словник термінів (ISO Guide 73:2009, IDT) Наказ від 29.11.2013 № 1423 Про прийняття національних стандартів України, гармонізованих з міжнародними та європейськими стандартами, міждержавних нормативних документів як національних стандартів України, затвердження національних стандартів України, змін до національних стандартів України та скасування національних стандартів України і нормативних документів в Україні. URL: <https://metrology.com.ua/ntd/skachat-iso-iec-ohsas/iso/dstu-iso-guide-73-2013/> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

36. «Кодекс цивільного захисту України» Відомості Верховної Ради, 2013, № 34-35, ст. 458.

37. Постанова КМУ від 9 січня 2014 р. № 11 «Положення про єдину державну систему цивільного захисту».

38. ДСТУ 8828-2019 Пожежна безпека. Загальні положення. Наказ від 27.02.2019 № 38 Про прийняття та скасування національних стандартів, прийняття змін до національних стандартів URL: https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/dstu_8828_2019.pdf (дата звернення: 30.09.2021 р.)

39. ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою» URL:

- <http://interiorfor.com/wp-content/uploads/2017/03/DSTU-B-V.1.1-36-2016.-Vyznachennya-kategoriyi-prymishhen-budynkiv-ta-zovnishnih-ustanovok-za-vybuhopozhezhnoyu-ta-pozhezhnoyu-bezpekoju.-2016r.pdf> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
40. НПАОП 0.00-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок» URL: http://universalkranservis.com/images/doc/DNAOP0_00-1_32-01.pdf (дата звернення: 30.09.2021 р.)
41. «Правилами улаштування електроустановок» (ПУЕ 2017). Приказ от 21.07.2017 № 476 Об утверждении Правил устройства электроустановок.
42. ДСТУ Б В.1.1-4-98 Захист від пожежі. Будівельні конструкції. Методи випробувань на вогнестійкість. Загальні вимоги. URL: https://euroservis.com.ua/content/uploads/files/dstu_b_v-1-1-4-98.pdf (дата звернення: 30.09.2021 р.)
43. ДБН В.1.1-7-2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги». URL: <http://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
44. НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні». URL: http://sop.zp.ua/norm_napb_a_01_001-2014_01_ru.php (дата звернення: 30.09.2021 р.)
45. НПАОП 27.0-1.01-08 «Правила охорони праці в металургійній промисловості». URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=47056 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
46. ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту». URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=59526 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
47. ДСТУ EN ISO 7010:2019 Графічні символи. Кольори та знаки безпеки. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=83263 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
48. ДСТУ EN 2:2014 «Класифікація пожеж» (EN 2:1992; EN 2:1992/A1:2004, IDT) Затверджено наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі

України від 30.12.2014 № 1494

49. НАПБ Б.01.008-2018 «Правила експлуатації та типові норми належності вогнегасників» Наказ МВС України від 15.01.2018 р. №25 «Про затвердження Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0225-18>

50. НПАОП 0.00-7.14-17 Вимоги безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0097-18#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

51. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» № 1107 від 26.10.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

52. Постанова КМ України «Про затвердження переліку видів продукції, щодо яких органи державного ринкового нагляду здійснюють державний ринковий нагляд», від 28 грудня 2016 р. № 1069. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1069-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

53. Регламентом Ради (ЄС) № 40/94 щодо торговельної марки Співтовариства. URL: <https://wipo.lex.wipo.int/ru/legislation/details/1421> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

54. Охорона праці та пожежна безпека. URL: <http://oppb.com.ua/articles/vymogy-ohorony-praci-v-tehnologichnomu-procesi>

55. ДСТУ 2391:2010 «Система технологічної документації. Терміни та визначення основних понять» URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=63916 (дата звернення: 30.09.2021 р.)

56. ДСТУ-Н 7914:2015 Система технологічної документації. Настанови щодо оформлення документів на технологічні процеси ремонтування. Поправка № 1 URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=86098 (дата звернення: 30.09.2021 р.)

57. ДСТУ–Н 7915:2015 Система технологічної документації. Настанови щодо оформлення карти реєстрування результатів випробування. Поправка № 1 URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc–page.html?id_doc=86099 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
58. ДСТУ–Н 7916:2015 Система технологічної документації. Настанови щодо оформлення документів, застосовуваних для розроблення, упровадження та функціонування технологічних процесів URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc–page.html?id_doc=73168 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
59. ДСТУ–Н 7917:2015 Система технологічної документації. Настанови щодо оформлення технологічного паспорта, карти вимірів і журналу контролю технологічного процесу URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc–page?id_doc=73169 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
60. ДСанПіН 3.3.2-007-98 Державні санітарні правила і норми. Гігієнічні вимоги до організації роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. Головне санітарно-епідеміологічне управління № 7 від 10.12.98
61. НПАОП 0.0-07.15-18. «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями». наказ Міністерства соціальної політики України "Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями" від 14.02.2018 № 207. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України: 25.04.2018 за № 508/31960 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508–18#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
62. ДСТУ EN 41003:2014 «Обладнання, яке підключають до телекомунікаційних мереж та/або кабельних розподільчих систем. Додаткові вимоги щодо безпеки» (EN 41003:2008, IDT). URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc–page?id_doc=74802#:~:text=%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3%20EN%2041003%3A2014%20%D0%9E%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F,EN%2041003%3A2008%2C%20IDT (дата звернення: 30.09.2021 р.)

63. ДСТУ EN 60335-1:2015 «Прилади побутові та аналогічні електричні. Безпека. Частина 1. Загальні вимоги»/ URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=64665 (дата звернення: 30.09.2021 року)
64. ДСТУ EN 60950-1:2015 «Обладнання інформаційних технологій. Безпека. Частина 1. Загальні вимоги» (EN 60950-1:2006, IDT; IEC 60950-1:2005, MOD)
65. ДСТУ EN 62368-1:2017 «Обладнання аудіо-, відео-, інформаційних та комунікаційних технологій. Частина 1. Вимоги щодо безпеки»
66. ДСН 3.3.6.037-99 Санитарные нормы производственного шума, ультразвука и инфразвука. Постановление от 01.12.1999 № 37.
67. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 липня 2007 року за № 846/14113. 31960 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
68. ДБН В.2.5-67:2013 Опалення, вентиляція та кондиціонування Наказом від 28.08.2013 р. № 410 дата введення в дію змінена на 01.01.2014 р. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=50154 (дата звернення: 30.09.2021 р.)
69. «Гігієнічні регламенти хімічних речовин у повітрі робочої зони». Наказ № 1596 від 14.07.2020. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 03 серпня 2020 р. за № 741/35024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0741-20#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
70. ДСН 3.3.6.042-99 Санитарные нормы микроклимата производственных помещений. Постановление от 01.12.1999 г. № 42. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)
71. НПАОП 40.1-1.21-98 Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів, затверджений наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 9 січня 1998 р. № 4 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0093-98#Text> (дата звернення:

30.09.2021 р.)

72. Охорона праці та ПК, як безпечно працювати на персональному комп'ютері.

URL: <http://oppb.com.ua/articles/ohorona-praci-ta-pk-yak-bezpechno-pracyuvaty-na-personalnomu-kompyuteri> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

73. Порядок № 1132 Про внесення змін до Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю. Постанова КМ України від 04.12.2019р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1132-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.09.2021 р.)

Навчальне видання

Суліменко Сергій Євгенійович
Матухно Олена Вікторівна
Кравцов Сергій Володимирович
Сухарева Марина Віталіївна
Мешкова Анжеліка Геннадіївна

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ
ВИРОБНИЧОЮ БЕЗПЕКОЮ
Частина 1

Навчальний посібник

Тем. план 2021, поз. 151

Підписано до друку 27.10.2021. Формат 60x84 ¹/₁₀. Папір. Друк плоский.
Облік.-вид. арк. 10,24. Умов. друк. арк. 10,11. Замовлення № 136.

Національна металургійна академія України
49005, м. Дніпро, пр. Гагаріна, 4

Редакційно-видавничий відділ НМетАУ