

Міністерство освіти і науки України  
Павлоградський коледж  
Державного вищого навчального закладу  
«Національний гірничий університет»



ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ  
до виконання самостійних робіт з дисципліни  
**«ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ»**  
для студентів денної форми навчання  
зі спеціальності 184 «Гірництво»

Павлоград  
2017

Основи охорони праці. Інструктивно- методичний матеріал до виконання самостійних робіт для студентів денної форми навчання зі спеціальності 184 «Гірництво».

Укладник: Дмитрієва О.А., викладач гірничих дисциплін.

Схвалено цикловою комісією гірничих технологічних дисциплін  
Протокол від \_\_06.12\_\_ 2017 р. № \_\_06\_\_

Схвалено Методичною радою Павлоградського коледжу Державного  
ВНЗ «НГУ»  
Протокол від \_\_21.12\_\_ 2017 р. № \_\_06\_\_

**Таблиця 1 – Перелік тем для самостійного опрацювання з дисципліни  
«Основи охорони праці»**

№ з/п	Тема роботи	Література	Кількість годин	Вид та місце контролю
1	Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці	[1] р.VIII [2]с.38-39, [3] с. 28	2	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 1
2	Органи державного нагляду і громадського контролю за охороною праці	[9] с. 60-64	3	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 1
3	Служба страхових експертів	[4] ст. 23, [9] с. 29-31	2	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 1
4	Планування роботи з охорони праці	[9] с. 44-46	2	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 1
5	Атестація робочих місць за умовами праці. Карта умов праці	[8] с. 54-55	3	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 1
6	Стажування та допуск працівників до роботи	[9] с. 59-60	3	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 2
7	Розслідування та облік професійних захворювань	[8] с.64-65, [9] с. 71-72	3	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 2
8	Причини виробничого травматизму та захворювань	[9] с. 77-78	3	Перевірка конспекту, семінарське заняття № 3
Всього:			22	

## Інструкція № 1

**Тема:** Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати і розуміти в яких випадках настає відповідальність за порушення охорони праці;
- розрізняти види відповідальності;
- порівнювати між собою види відповідальності.

**Форма роботи:** вивчення теоретичного матеріалу.

### План:

1. Види відповідальності за порушення законодавства з охорони праці.
2. Що передбачає кожний вид відповідальності.
3. На кого розповсюджуються види відповідальності.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- чотири види відповідальності;
- що передбачає дисциплінарна відповідальність і на кого вона розповсюджується;
- що передбачає адміністративна відповідальність і на кого вона розповсюджується;
- що передбачає матеріальна відповідальність і на кого вона розповсюджується;
- що передбачає кримінальна відповідальність і на кого вона розповсюджується.

### Питання до самоконтролю:

1. Які види відповідальності передбачені за порушення законодавства про охорону праці?
2. На кого покладається адміністративна відповідальність і що вона передбачає?
3. Яка частина заробітку працівника може йти на відшкодування заподіяної шкоди підприємству?
4. Ким визначається кримінальна відповідальність?

### Основна література:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 38-39.

### Додаткова література:

1. Закон України «Про охорону праці», ст. 43-44.
2. Голінько В.І. Основи охорони праці. Д.: НГУ, 2008, с.28.
3. Гандзюк М.П. , Желібо Є.П. Основи охорони праці. К.: «Каравела», 2004, с.41.

### Завдання до самостійної роботи:

Скласти самостійну роботу згідно плану.

### Тематичний контроль:

- лекція № 3;
- семінарське заняття № 1.

## Тема: Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» за порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винні працівники притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

**Дисциплінарна відповідальність** полягає у накладанні дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством. 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.

**Адміністративна відповідальність** накладається на посадових осіб, винних у порушеннях законодавства про охорону праці у вигляді грошового штрафу. Право накладати адміністративні стягнення з причин, зазначених у Законі України «Про охорону праці» мають службові особи Держпраці. Максимальні розміри та види штрафів, що можуть бути накладені службовими особами Держпраці, визначаються чинним законодавством. Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

**Матеріальна відповідальність** включає відповідальність як працівника, так і власника (підприємства). У ст. 130 КЗпП зазначається, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству через порушення покладених на них обов'язків, у 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. Власник підприємства або уповноважена ним особа несе матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду працівникові незалежно від наявності вини, якщо не доведе, що шкода заподіяна внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

**Кримінальна відповідальність** реалізується заходами кримінально-правового покарання осіб, винних у здійсненні правопорушень з високим рівнем ризику і небезпеки для життя і здоров'я людей. Залежно від тяжкості правопорушення і його наслідків можуть застосовуватися такі покарання: кримінальний штраф, позбавлення права займати відповідні посади, виправні роботи, позбавлення волі тощо.

Умови настання відповідальності, види правопорушень та правила накладання стягнень регулюють Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний Кодекс України та інші законодавчі акти.

За порушення встановлених законодавством вимог з охорони праці, невиконання розпоряджень (приписів) посадових осіб відповідних органів державного нагляду до підприємств можуть застосовуватися штрафні санкції, які передбачені законами України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

## Інструкція № 2

**Тема:** Органи державного нагляду і громадського контролю за охороною праці

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати хто здійснює нагляд у сфері охорони праці на державному рівні;
- які права мають посадові особи органів державного нагляду за охороною праці;
- хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці ;
- як вибираються уповноважені трудових колективів з питань охорони праці;
- які функції мають уповноважені трудових колективів з питань охорони праці;
- які повноваження мають профспілкові комітети у здійсненні контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

**Форма роботи:** вивчення теоретичного матеріалу.

### План:

1. Органи державного нагляду за додержанням законодавчих актів з охорони праці.
2. Права посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці.
3. Органи громадського контролю за станом охорони праці на підприємствах.
4. Порядок обрання уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.
5. Основні права уповноважених з питань з охорони праці.
6. Основні функції профспілкових комітетів з питань охорони праці.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- органи державного нагляду за станом охорони праці;
- права посадових осіб державного нагляду за станом охорони праці;
- органи громадського контролю за станом охорони праці;
- порядок призначення уповноважених з питань охорони праці на підприємствах;
- роль профспілкових комітетів у громадському контролі за станом охорони праці;
- функції профспілкових комітетів у здійсненні контролю за станом охорони праці.

### Питання до самоконтролю:

1. Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?
2. Які основні обов'язки та права уповноважених трудових колективів з питань охорони праці?
3. Які основні функції покладені на профспілкові комітети з питань охорони праці?

### Основна література:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 60-64.

### Додаткова література:

1. Закон України «Про охорону праці», ст. 41.
2. Голінько В.І. Основи охорони праці. Д.: НГУ, 2008, с. 32-34.
3. Гандзюк М.П. , Желібо Є.П. Основи охорони праці. К.: «Каравела», 2004, с. 37-40.

### Завдання до самостійної роботи:

Скласти самостійну роботу згідно плану.

### Тематичний контроль:

- лекція № 4;
- семінарське заняття № 1.

## **Тема: Органи державного нагляду і громадського контролю за охороною праці**

Державний нагляд за додержанням законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці в Україні здійснюють спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади з нагляду за охороною праці та з питань гігієни праці, пожежної та радіаційної безпеки.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування та їм не підзвітні і не підконтрольні. Їх діяльність регулюється законами України, актами Президента України, положеннями про ці органи та іншими нормативно-правовими актами, що затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці є Держпраці. Держпраці здійснює державний нагляд за додержанням законодавства з охорони праці щодо промислової безпеки, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які згідно із законодавством використовують найману працю, в межах своєї компетенції здійснює нагляд за проведенням робіт з розробки родовищ корисних копалин і будівництва підземних споруд, а також за проведенням заходів щодо запобігання виникненню та усуненню небезпечного впливу гірничих робіт на технічний стан будинків і споруд.

Спеціально уповноваженим центральним органом з питань гігієни праці, який здійснює державний нагляд за дотриманням юридичними та фізичними особами санітарного законодавства, є Державна санітарно-епідеміологічна служба Міністерства охорони здоров'я України. Вона здійснює контроль за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на покращання умов праці, а також контроль за впровадженням заходів щодо запобігання професійним захворюванням.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю, у тому числі і про її охорону, здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Систему органів прокуратури, які здійснюють нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів і, зокрема, про охорону праці, а також розслідування діянь у цій сфері, що мають ознаки злочину, становлять: Генеральна прокуратура України, прокуратури областей, міські, районні та інші прирівняні до них прокуратури. Предметом загального прокурорського нагляду є відповідність актів, які видаються всіма органами, підприємствами та посадовими особами, вимогам Конституції України та чинним законам, додержання законів, що стосуються охорони праці, соціально-економічних відносин, особистих прав громадян, охорони навколишнього середовища тощо.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють: трудові колективи через обраних ними уповноважених; професійні спілки — в особі своїх виборних органів і представників. Інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці створюється на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, видів їх діяльності та чисельності працюючих для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Діяльність уповноважених проводиться на підставі Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, яке розробляється відповідно до Типового положення і затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства.

Уповноважені з питань охорони праці обираються на загальних зборах (конференції) колективу підприємства або цеху, дільниці з числа досвідчених та ініціативних працівників на строк дії повноважень органу самоврядування трудового колективу. Працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та

нешкідливих умов праці, не може бути уповноваженим з питань охорони праці. Чисельність останніх визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі.

Свої обов'язки уповноважені з питань охорони праці виконують, як правило, в процесі виробництва, безпосередньо на своїй дільниці, зміні, бригаді. Уповноважені з питань охорони праці не рідше одного разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, котрим вони обрані.

Відповідно до Типового положення, уповноважені з питань охорони праці, з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень здійснюють контроль за:

- виконанням вимог законодавчих та нормативних актів про охорону праці;
- забезпеченням працівників інструкціями, положеннями з охорони праці, які діють у межах підприємства, та додержання їх вимог працівниками;
- своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань;
- використанням фонду охорони праці підприємства за його призначенням, та інше.

Уповноважені з охорони праці можуть і повинні залучатися до розробленні розділу «Охорона праці» колективних договорів та угод, комплексних перспективних планів з охорони праці, до роботи в комісіях з питань атестації робочих місць, Вони беруть участь: у комісіях з розслідування професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки; у вирішенні питання про зниження розміру одноразової допомоги потерпілому від нещасного випадку в разі невиконання працівником вимог нормативних документів про охорону праці; розгляду факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, у випадку відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу.

Уповноважені з охорони праці мають право:

- безперешкодно перевіряти стан безпеки і гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів про охорону праці на об'єктах підприємства чи виробничого підрозділу, колектив якого його обрав;

- вносити в спеціально заведену для цього книгу обов'язкові для розгляд; власником (керівником структурного підрозділу) пропозиції щодо усунення виявлених порушень;

- вимагати від майстра, бригадира чи іншого керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці у разі створення загрози життю або здоров'ї працюючих;

- вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці.

Гарантії для уповноважених з питань охорони праці щодо звільнення їх з роботи з ініціативи власника або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності передбачається у колективному договорі. Уповноважений може бути відкликаний до закінчення терміну своїх повноважень у разі незадовільного їх виконання тільки за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу, ям його обирав.

Повноваження і права профспілок у здійсненні контролю за додержанням законодавства про охорону праці Законом України «Про охорону праці» на профспілки покладено чимало повноважень у галузі охорони праці, виконання яких вони здійснюють через свої виборні органи та представників. Головною метою і завданням

представників профспілок є захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» представники профспілок беруть участь у вирішенні таких основних питань:

в опрацюванні національної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;

в опрацюванні державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;

в опрацюванні власником комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;

у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань, у тому числі спеціальних розслідуваннях за участю фахівців з охорони праці вищих профорганів, у розробленні заходів щодо їх попередження;

у підготовці разом з власником подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірів одноразової допомоги працівникам, які потерпіли на виробництві, а також про порядок зменшення цієї допомоги за наявності вини працівника у нещасному випадку;

у розробленні пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;

в організації соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);

у визначенні Кабінетом Міністрів України порядку перегляду і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці;

у роботі комісій з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання ними нормативних актів про охорону праці, з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення на відповідність їх до вимог нормативних актів про охорону праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

Безпосередніми виконавцями функцій профспілок на підприємствах, згідно з Законом України «Про охорону праці», є профспілковий комітет, його комісія з питань охорони праці, цехові комітети, профгрупи і громадські інспектори з охорони праці. Функції і обов'язки цих громадських формувань і їх права викладені у відповідних положеннях, затверджених президією Федерації профспілок України від 20 вересня 1994 р.

Значна роль профспілкових комітетів щодо профілактики травматизму та професійних захворювань. На засіданнях своїх колективних органів вони розглядають причини нещасних випадків, особливо з важкими наслідками і дають принципову оцінку діяльності власника щодо підвищення рівня безпеки праці на виробництві. Важливою функцією профспілкового комітету є захист інтересів членів профспілки та інших працівників (на їх прохання) при розгляді конфліктних ситуацій з будь-яких питань охорони праці.

## Інструкція № 3

**Тема:** Служба страхових експертів

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати яка мета діяльності служби страхових експертів ;
- які права мають страхові експерти ;
- в роботі якої комісії страхові експерти беруть участь.

**Форма роботи:** вивчення теоретичного матеріалу.

### План:

1. Діяльність страхових експертів Фонду соціального страхування.
2. Права страхових експертів.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- хто такі страхові експерти;
- яку мету діяльності мають страхові експерти;
- які права мають страхові експерти.

### Питання до самоконтролю:

1. Яка основна мета діяльності страхових експертів?
2. Які основні права мають експерти Фонду соціального страхування?
3. В роботі яких комісій можуть брати участь страхові експерти?

### Основна література:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 29-31.

### Додаткова література:

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

### Завдання до самостійної роботи:

Скласти самостійну роботу згідно плану.

### Тематичний контроль:

- лекція № 5;
- семінарське заняття № 1.

## Тема: Служба страхових експертів

Метою діяльності служби страхових експертів є контроль за додержанням законодавства про страхування від нещасного випадку; адекватності страхових виплат і соціальних послуг ступеню важливості страхової події (випадку виробничої травми, професійного захворювання, отруєння, смерті від професійного захворювання тощо), впровадження механізму економічної заінтересованості страхувальників у зниженні страхових ризиків, впровадження і контроль виконання профілактичних програм на підприємствах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, сприяння здійсненню заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, захист економічних інтересів Фонду та застрахованих осіб при здійсненні страхових виплат.

Страхові експерти мають право:

безперешкодно і в будь-який час відвідувати підприємства з метою проведення перевірки або участі у роботі відповідних комісій;

подавати роботодавцям пропозиції про усунення порушень вимог нормативно-правових актів з питань профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

вносити роботодавцям подання, а органам виконавчої влади та державного нагляду за охороною праці пропозиції щодо вжиття необхідних санкцій або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота яких загрожує здоров'ю або життю працівників;

отримувати від посадових осіб і керівників підприємств страхувальників, установ та організацій пояснення щодо виявлених недоліків і заходів з їх усунення у разі, коли їх рівень призводить до підвищення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим і соціальні послуги;

брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств та у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств.

## Інструкція № 4

### Тема: Планування роботи з охорони праці

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати які основні види планування робіт існують;
- на скільки років розробляються всі види планування роботи;
- на яких рівнях розробляється планування робіт.

**Форма роботи:** вивчення теоретичного матеріалу.

### План:

1. Види планування роботи з охорони праці.
2. Рівні проведення планування робіт.
3. Погодження поточного планування робіт з охорони праці.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- види планування робіт з охорони праці;
- строки дії планів з охорони праці залежно від виду;
- особи, які розробляють плани робіт з охорони праці на підприємствах.

### Питання до самоконтролю:

1. На яких рівнях ведеться планування робіт з охорони праці?
2. Які основні види планування робіт з охорони праці?
3. На які терміни розробляються плани з ОП?
4. Ким готуються оперативні плани з охорони праці?

### Основна література:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 44-45.

### Додаткова література:

1. Голінько В.І. Основи охорони праці. Д.: НГУ, 2008, с. 44-45.
2. Гандзюк М.П., Желібо Є.П. Основи охорони праці. К.: «Каравела», 2004, с. 49.

### Завдання до самостійної роботи:

Скласти самостійну роботу згідно плану.

### Тематичний контроль:

- лекція № 6;
- семінарське заняття № 1.

## Тема: Планування роботи з охорони праці

Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування робіт, діяльності підрозділів і служб з охорони праці проводиться за такими напрямками:

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

Планування заходів і робіт із забезпечення безпеки праці здійснюється на підставі поточних (річних) і оперативних (квартально-місячних) планів.

Планування роботи з охорони праці поділяється на перспективне, поточне та оперативне.

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

Поточне планування здійснюється у межах календарного року шляхом розроблення та включення відповідних заходів до розділу «Охорона праці» колективного договору. Поточне планування здійснюється на основі аналізу виробничої програми організації, наявних ресурсів, результатів паспортизації і атестації фактичного стану умов праці, а також планів матеріально-технічного і фінансового забезпечення в період технічної підготовки виробництва. Воно полягає в розробці питань охорони праці в конструкторській, технологічній і організаційній проектній документації.

Щорічні плани здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці є додатками до Колективних угод.

Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій розробляються в конкретних організаціях з використанням «Спільних рекомендацій державних органів і профспілок про зміст розділу «Охорона праці» в Колективному договорі (угоді, трудовому договорі)».

Оперативне планування роботою з охорони праці здійснюється здійснюється на основі поточного – річного планування. При цьому враховують:

- накази й інші розпоряджувальні документи організацій вищого рівня і контролюючих органів;
- заходи, намічені до виконання на планований період за результатами оперативного контролю, аналізу матеріалів про виявлені небезпечні ситуації і

виробничий травматизм, а також перевірок експлуатації машин, механізмів, устаткування, електроустановок і мереж;

- рішення виробничих нарад, комісій з питань охорони праці підприємства;
- пропозиції щодо поліпшення умов праці і побуту працюючих, ліквідації причин професійних захворювань;
- інші питання, що вимагають оперативного розгляду і рішення.

Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються у наказі роботодавця. Оперативне планування вирішення питань охорони праці полягає у визначенні методів і засобів забезпечення безпеки і нешкідливості праці, джерел і розмірів фінансування, термінів їх реалізації. Воно здійснюється безпосередніми керівниками робіт, функціональних служб і структурних підрозділів.

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

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

Організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОП полягає в чіткій регламентації обов'язків, порядку взаємодії, діяльності в цілому структурних підрозділів, функціональних служб, головних спеціалістів і окремих працівників організацій і підприємств.

## Інструкція № 5

**Тема:** Атестація робочих місць за умовами праці. Карта умов праці

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати основну мету проведення атестації робочого місця;
- склад комісії для проведення атестації робочих місць;
- періодичність проведення атестації робочих місць;
- призначення Карти умов праці.

**Форма роботи:** вивчення теоретичного матеріалу.

### План:

1. Мета проведення атестації робочих місць підприємства.
2. Склад комісії для проведення атестації робочих місць.
3. Дослідження чинників виробничого середовища.
4. Періодичність проведення атестації робочих місць.
5. Складання Карти умов праці робочих місць.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- мету проведення атестації робочих місць;
- склад комісії, яка проводить атестацію робочих місць;
- ким проводиться санітарно-гігієнічні дослідження чинників виробничого середовища;
- що включають в себе дослідження умов праці на робочих місцях.

### Питання до самоконтролю:

1. Яка основна мета проведення атестації робочих місць?
2. На яких підприємствах проводиться атестація робочих місць?
3. З якою періодичністю проводиться атестація робочих місць?
4. Хто входить до складу комісії для проведення атестації робочих місць?
5. Що включають в дослідження умов праці?

### Основна література:

1. Голінько В.І. Основи охорони праці. Д.: НГУ, 2008, с. 54-55.

### Завдання до самостійної роботи:

Скласти самостійну роботу згідно плану.

### Тематичний контроль:

- семінарське заняття № 1.

## **Тема: Атестація робочих місць за умовами праці. Карта умов праці**

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

Атестація проводиться на підприємствах, де є шкідливі і небезпечні чинники, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 “Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці” та спільними методичними рекомендаціями Мінпраці і Головного державного санітарного лікаря України з цього питання.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення причин утворення шкідливих і небезпечних виробничих чинників;
- комплексну оцінку чинників виробничого середовища і трудового процесу на відповідність їх законодавству з охорони праці;
- обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії з шкідливими умовами праці;
- встановлення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення та інші пільги і компенсації;
- розробку комплексу заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення трудящих.

Санітарно-гігієнічні дослідження чинників виробничого середовища і трудового процесу проводяться атестованими санітарними лабораторіями підприємств, інших організацій, а також лабораторіями СЕС. Періодичність атестацій установлюється підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років.

Атестації підлягають також деякі види обладнання. На основі атестації робочих місць, діагностики устаткування, технічної експертизи, інших обстежень складається паспорт об'єкта, де дається, разом з іншим, комплексна оцінка його відповідності вимогам безпеки.

На підприємствах з метою атестації робочих місць проводяться дослідження умов праці, які включають:

- складання переліку робочих місць, що підлягають атестації;
- розробку планів розташування обладнання за кожним підрозділом, визначення меж робочих місць (зон);
- дослідження санітарно-гігієнічних чинників виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу;
- встановлення на основі Класифікатора професій ДК 003-95 відповідності найменування професій і посад характеру фактично виконуваних робіт;
- складання “Карти умов праці” на кожне робоче місце або на групи аналогічних місць;
- оцінку шкідливості і небезпечності чинників виробничого середовища і трудового процесу за критеріями, встановленими Гігієнічною класифікацією праці;
- визначення переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з несприятливими умовами праці та пільговим пенсійним забезпеченням;

- розробку заходів щодо встановлення пільг і компенсацій залежно від умов праці, покращення умов праці і оздоровлення працівників та визначення затрат на ці цілі;
- організацію діагностики обладнання, проведення обстежень обладнання та споруд, технічної експертизи, випробувань, комплексну оцінку їх відповідності вимогам безпеки та нормативним актам, складання паспортів об'єктів, дільниць, цехів і виробництва в цілому.

Для виконання зазначених робіт на підприємствах можуть створюватися постійно діючі комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці.

## Інструкція № 6

### Тема: Стажування та допуск працівників до роботи

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати як відбувається стажування працівників на підприємстві;
- чим відрізняються стажування від допуску;
- в яких випадках працівник може не проходити стажування.

### Основні питання теми:

1. Як працівники проходять стажування на підприємстві?
2. Як працівники отримують допуск до роботи?
3. Коли працівники звільняються від стажування?

### Список рекомендованої літератури:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 55.
2. Голінько В.І. Основи охорони праці. Д.: НГУ, 2008, с. 46.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- порядок проходження стажування ;
- порядок отримання допуску до роботи.

### Контрольні запитання та завдання:

1. Хто повинен проходити до початку роботи стажування на підприємстві?
2. Яких навичок повинен набути працівник під час стажування??
3. Які працівники звільняються від проходження стажування?
4. Від чого залежить тривалість стажування?
5. На скільки днів може бути подовжено стажування, якщо працівник в процесі стажування не оволодів необхідними виробничими навичками?

### Тематичний контроль:

- перевірка конспекту;
- семінарське заняття № 2.

## Тема: Стажування та допуск працівників до роботи

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

Допуск до стажування оформлюється наказом по підприємству (структурному підрозділу), в якому визначаються тривалість стажування та вказується прізвище відповідального працівника. Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування, а також його тривалість визначаються керівником підприємства. Тривалість стажування залежить від стажу і характеру роботи, а також від кваліфікації працівника. Керівнику підприємства надається право своїм наказом звільняти від проходження стажування працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше ніж 3 роки або переводиться з одного цеху до іншого, де характер його роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування проводиться на робочих місцях за програмами для конкретної професії, посади, робочого місця, які розробляються на підприємстві і затверджуються керівником підприємства (структурного підрозділу). У процесі стажування працівник повинен:

- поповнити знання щодо правил безпечної експлуатації технічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;
- оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах;
- засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог охорони праці.

Запис про проведення стажування та допуск до самостійної роботи здійснюється безпосереднім керівником робіт (начальник виробництва, цеху) в журналі реєстрації інструктажів.

Якщо в процесі стажування працівник не оволодів необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку за результатами протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування новим наказом може бути продовжено на термін, що не перевищує двох змін. Після закінченні стажування наказом керівника підприємства (або його структурно підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи.

## Інструкція № 7

**Тема:** Розслідування та облік професійних захворювань

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати види причин травматизму та захворюваності;
- найважливіші заходи щодо попередження причин травматизму;

### Основні питання теми:

1. Розкрити поняття хронічне професійне захворювання
2. Заклади, які підтверджують професійні захворювання
3. Порядок проведення розслідування професійного захворювання
- 4.

### Список рекомендованої літератури:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 77-79.
2. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. ДНАОП, 2011.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- порядок визначення та підтвердження або спростування професійного захворювання;
- порядок проведення розслідування професійного захворювання;
- порядок надання акту по формі П-4.

### Контрольні запитання та завдання:

1. В яких лікувальних закладах підтверджують або спростовують професійне захворювання?
2. Для чого складається та кому направляється повідомлення за формою П-3?
3. Що повинен зробити роботодавець отримавши повідомлення за формою П-3?
4. Склад комісії для розслідування професійного захворювання?
5. Що повинна визначити комісія під час розслідування професійного захворювання?

### Тематичний контроль:

- перевірка конспекту;
- екзамен.

## Тема: Розслідування та облік професійних захворювань

Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню.

До хронічного професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, пов'язаних з роботою.

До хронічного професійного захворювання належить також захворювання, що виникло після багатократного або тривалого впливу шкідливих виробничих факторів. Хронічне професійне захворювання не завжди супроводжується втратою працездатності.

Випадки професійних інфекційних захворювань та хронічних професійних інтоксикацій розслідуються як хронічні професійні захворювання.

Перелік установ і закладів, які мають право встановлювати остаточний діагноз професійних захворювань, переглядається кожні п'ять років та затверджується МОЗ.

У разі підозри на професійне захворювання лікувально-профілактичний заклад направляє працівника на консультацію до лікаря-профпатолога області або міста з документами.

Для встановлення діагнозу і зв'язку захворювання з впливом виробничих чинників і трудового процесу хворий направляється до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу згідно з переліком, що затверджується МОЗ. У спірних випадках для остаточного вирішення питання про наявність професійного захворювання хворий направляється до Інституту медицини праці Академії медичних наук України (м. Київ).

Спеціалізованими профпатологічними лікувально-профілактичними закладами стосовно кожного хворого складається повідомлення про професійне захворювання за формою П-3 (додаток 1).

Повідомлення за формою П-3 протягом трьох днів після встановлення діагнозу надсилається керівникові підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, робочому органів виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу.

У разі коли хворий працював на кількох підприємствах, де були умови для розвитку професійного захворювання, або за кількома професіями, під час роботи за якими були умови для розвитку професійного захворювання, повідомлення за формою П-3 надсилається на останнє підприємство, де він працював за професією, під час роботи за якою були умови для розвитку професійного захворювання.

Працівникові видається під розписку медичний висновок лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу про наявність (відсутність) у нього професійного захворювання.

Відповідальність за своєчасне повідомлення про професійне захворювання несе керівник спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, який встановив або відмінив діагноз професійного захворювання.

Роботодавець зобов'язаний в установленій для проведення розслідування строк подати комісії з розслідування:

- 1) відомості про професійні обов'язки працівника;
- 2) документи і матеріали, які характеризують умови праці на робочому місці (дільниці);

- 3) необхідні результати експертизи, лабораторних досліджень для проведення оцінки умов праці;
- 4) матеріали, що підтверджують проведення інструктажів з охорони праці;
- 5) копії документів, що підтверджують видачу працівникові засобів індивідуального захисту;
- 6) приписи або інші документи, які раніше видані закладами державної санітарно-епідеміологічної служби і стосуються даного професійного захворювання;
- 7) результати медичних оглядів працівника (працівників);
- 8) інші матеріали.

Роботодавець повинен забезпечити комісію з розслідування приміщенням, транспортними засобами і засобами зв'язку, організувати друкування, тиражування і оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування, у тому числі акта розслідування хронічного професійного захворювання.

Комісія з розслідування зобов'язана:

- 1) розробити програму розслідування причин виникнення професійного захворювання;
- 2) розподілити функції між членами комісії;
- 3) розглянути питання щодо необхідності залучення до її роботи експертів;
- 4) провести розслідування обставин і причин виникнення професійного захворювання;
- 5) скласти акт розслідування хронічного професійного захворювання.

Комісія з розслідування проводить оцінку умов праці працівника за матеріалами раніше проведеної атестації робочих місць, результатів обстежень і досліджень, проведених відповідними закладами державної санітарно-епідеміологічної служби або санітарними лабораторіями, атестованими МОЗ в установленому порядку, вивчає приписи органів державного нагляду за охороною праці, подання посадових осіб робочих органів виконавчої дирекції Фонду і представників профспілок, інструкції з охорони праці працівників, заключні акти періодичних медичних оглядів, накази та розпорядження адміністрації підприємства про порушення працівником вимог правил та інструкцій з охорони праці, строків проходження періодичних медичних оглядів, картки обліку індивідуальних доз опромінення на робочому місці джерелами радіаційного випромінювання, одержує письмові пояснення посадових осіб, інших працівників з питань, пов'язаних з розслідуванням причин виникнення професійного захворювання, а у разі потреби вимагає проведення додаткових досліджень на робочому місці та бере участь у них, вивчає первинну медичну документацію щодо хворого.

За результатами розслідування комісія складає акт проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання за формою П-4 (додаток 2).

Акт за формою П-4 є документом, в якому зазначаються основні умови, обставини і причини виникнення професійного захворювання, заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання та забезпечення нормалізації умов праці, а також встановлюються особи, які не виконали відповідні вимоги законодавства про охорону праці і про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Акт за формою П-4, підписаний членами комісії з розслідування, затверджується головним державним санітарним лікарем області, міста, району, та завіряється печаткою.

У разі незгоди члена комісії з розслідування із змістом акта за формою П-4 він його підписує, письмово викладає свою окрему думку, яка додається до акта і є його невід'ємною частиною, про що робиться відмітка у зазначеному акті.

Акт за формою П-4 складається протягом трьох днів після закінчення розслідування у шести примірниках та надсилається хворому, робочому органів виконавчої дирекції Фонду, первинній організації відповідної профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищому профспілковому органів, профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, підприємству.

Акт за формою П-4 разом з матеріалами розслідування зберігається на підприємстві, в закладі державної санітарно-епідеміологічної служби та робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45 років, а в інших організаціях — не менше строку, передбаченого для вжиття визначених у ньому профілактичних заходів.

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

Реєстрація та облік випадків професійних захворювань ведеться у спеціальному журналі за встановленою формою:

- на підприємстві,
- у відповідному робочому органі виконавчої дирекції Фонду ;
- в установах державної санітарно-епідеміологічної служби на підставі повідомлень про професійні захворювання та актів їх розслідування;
- у лікувально-профілактичних закладах на підставі медичної картки амбулаторного хворого.

## Інструкція № 8

**Тема:** Причини виробничого травматизму та захворювань

**Мета роботи:** після засвоєння матеріалу теми студентові необхідно:

- знати види причин травматизму та захворюваності;
- найважливіші заходи щодо попередження причин травматизму;

### Основні питання теми:

1. Основні групи причин виробничого травматизму і захворюваності.
2. Заходи щодо попередження усунення причин виробничого травматизму і захворюваності.

### Список рекомендованої літератури:

3. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002, с. 77-79.
4. Гандзюк М.П. , Желібо Є.П. Основи охорони праці. К.: «Каравела», 2004, с. 101-102.

### Завдання:

Законспектувати та знати:

- основні види причин виробничого травматизму і захворюваності;
- найважливіші заходи щодо попередження причин травматизму.

### Контрольні запитання та завдання:

1. Як поділяються причини виробничого травматизму і захворюваності?
2. Які дві основні групи причин виробничого травматизму і захворюваності?
3. Які існують основні заходи щодо попередження усунення причин виробничого травматизму і захворюваності?

### Тематичний контроль:

- перевірка конспекту;
- екзамен.

## Тема: Причини виробничого травматизму та захворювань

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності можлива лише при умові ретельного вивчення причин їх виникнення. Для полегшення цього завдання прийнято поділяти причини виробничого травматизму і професійної захворюваності на наступні основні групи: організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, економічні, психофізіологічні.

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

**Технічні причини:** несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту; недосконалість технологічних процесів; конструктивні недоліки устаткування, недосконалість або відсутність захисного огороження, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування.

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

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

**Психофізіологічні причини:** помилкові дії внаслідок втоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи; монотонність праці; хворобливий стан працівника; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці чи виконуваній роботі; незадоволення роботою; несприятливий психологічний мікроклімат у колективі.

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

До **технічних заходів** належать заходи з виробничої санітарії та техніки безпеки.

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

Заходи з техніки безпеки передбачають систему організаційних та технічних заходів та засобів, що запобігають дії на працюючих небезпечних виробничих чинників. До них належать: розроблення та впровадження безпечного устаткування; механізація та автоматизація технологічних процесів; використання запобіжних пристосувань, автоматичних блокувальних засобів; правильне та зручне розташування органів керування устаткуванням; впровадження систем автоматичного регулювання, контролю та керування технологічними процесами, принципово нових нешкідливих та безпечних технологічних процесів.

До **організаційних заходів** належать: правильна організація роботи, навчання, контролю та нагляду з охорони праці; дотримання трудового законодавства, міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці; впровадження безпечних методів та наукової організації праці; проведення оглядів, лекційної та наочної агітації і пропаганди з питань охорони праці; організація планово-попереджувального ремонту устаткування, технічних оглядів та випробувань транспортних та вантажопідіймальних засобів, посудин, що працюють під тиском.

ПОВІДОМЛЕННЯ  
про професійне захворювання (отруєння)

Прізвище, ім'я та по батькові \_\_\_\_\_

Стать \_\_\_\_\_ Вік (повних років) \_\_\_\_\_

Найменування підприємства \_\_\_\_\_

Орган управління підприємства \_\_\_\_\_

Діагноз:  
основний \_\_\_\_\_

супутній \_\_\_\_\_

Найменування факторів виробничого середовища та трудового процесу, що спричинили професійне захворювання \_\_\_\_\_

Дата встановлення остаточного діагнозу \_\_\_\_\_

Найменування закладу, що встановив діагноз \_\_\_\_\_

Реєстраційний номер повідомлення від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. № \_\_\_\_\_

Головний лікар \_\_\_\_\_  
(підпис) (ініціали та прізвище)

МП

Дата відправлення повідомлення \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ р.

\_\_\_\_\_  
(посада особи, яка надіслала повідомлення) (підпис) (ініціали та прізвище)

Дата одержання повідомлення \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ р.

\_\_\_\_\_  
(посада особи, яка одержала повідомлення) (підпис) (ініціали та прізвище)

ЗАТВЕРДЖУЮ

\_\_\_\_\_ (посада санітарного лікаря)

\_\_\_\_\_ (підпис) (ініціали та прізвище)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

МП

АКТ

розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання

1. Дата складення \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

2. Місце складення \_\_\_\_\_  
(район, місто, село)

3. Найменування підприємства, код згідно з ЄДРПОУ \_\_\_\_\_

4. Реєстраційні відомості підприємства (страхувальника) як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:

реєстраційний номер страхувальник \_\_\_\_\_

дата реєстрації \_\_\_\_\_

найменування основного виду діяльності та його код згідно з КВЕД \_\_\_\_\_

встановлений клас професійного ризику виробництва \_\_\_\_\_

5. Найменування цеху, дільниці, відділу \_\_\_\_\_

6. Орган управління підприємства \_\_\_\_\_

7. Комісія у складі голови \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я та по батькові)

\_\_\_\_\_ (посада, місце роботи)

членів комісії \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я та по батькові)

\_\_\_\_\_ (посада, місце роботи)

провела розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання

\_\_\_\_\_ (діагноз)

8. Дата надходження повідомлення про наявність професійного захворювання до закладу державної санітарно-епідеміологічної служби \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

9. Дата встановлення остаточного діагнозу \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

10. Найменування лікувально-профілактичного закладу, який встановив діагноз \_\_\_\_\_

11. Захворювання виявлено під час медичного огляду, звернення

\_\_\_\_\_ (найменування лікувально-профілактичного закладу)

12. Відомості про хворого:

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я та по батькові)

ідентифікаційний код \_\_\_\_\_ стать \_\_\_\_\_ вік \_\_\_\_\_  
(повних років)

професія (посада) \_\_\_\_\_  
(згідно з ДК-003:2010)

стаж роботи \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_ (загальний) \_\_\_\_\_ (за професією)

\_\_\_\_\_ (у цеху в умовах впливу шкідливих факторів)

13. Висновок про наявність шкідливих умов праці

14. Діагноз

\_\_\_\_\_ (найменування основного діагнозу та його код згідно з

\_\_\_\_\_ МКХ-10)

\_\_\_\_\_ (найменування супутнього діагнозу, який визначено у повідомленні про професійне

\_\_\_\_\_ захворювання, та його код згідно з МКХ-10)

15. На момент розслідування хворий

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

здатний \_\_\_\_\_ (працювати за професією, переведений на іншу роботу, перебуває

\_\_\_\_\_ на амбулаторному лікуванні, госпіталізований, переведений на інвалідність,

\_\_\_\_\_ помер (необхідне зазначити)

16. Професійне захворювання виникло за таких обставин (зазначаються конкретні факти невиконання технологічних регламентів виробничого процесу; порушень режиму експлуатації технологічного устаткування, приладів, робочого інструменту; аварійних ситуацій; пошкодження захисних засобів і механізмів, систем вентиляції, екранування, сигналізації, освітлення, кондиціонування повітря; порушення правил охорони праці, гігієни праці; відсутність (невикористання) засобів індивідуального захисту; недосконалість технології, механізмів, робочого інструменту; неефективність роботи систем вентиляції, кондиціонування повітря, захисних засобів, механізмів, засобів індивідуального захисту; відсутність заходів і засобів рятувального характеру тощо)

17. Причина виникнення професійного захворювання

(зазначаються такі виробничі фактори, що призвели до захворювання, як запиленість повітря робочої зони (концентрація пилу), в тому числі вміст вільного двоокису кремнію (середній та максимальний); загазованість повітря робочої зони шкідливими речовинами (концентрація речовин та їх гранично допустима концентрація); підвищені та знижені температури, температура поверхні устаткування, матеріалів, повітря робочої зони; рівень шуму; рівень загальної та локальної вібрації; рівень інфразвукового коливання, ультразвуку; рівень електромагнітного випромінювання; рівень барометричного тиску; рівень вологості та рухомості повітря; рівень іонізуючого випромінювання; контакт з джерелами інфекційних захворювань, конкретні найменування захворювань; рівень фізичного перевантаження (параметри, ступінь, важкість роботи); інші виробничі фактори згідно з Гігієнічною класифікацією праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу)

18. З метою ліквідації і запобігання виникненню професійних захворювань (отруєнь) пропонується

---

(прізвище, ім'я та по батькові,

---

посада особи, якій адресовано пропозицію,

---

перелік організаційних, технічних і санітарно-гігієнічних заходів,

---

строк їх здійснення)

19. Особи, які порушили законодавство про охорону праці, гігієнічні регламенти і нормативи (із зазначенням статей, пунктів законів та інших нормативно-правових актів, вимоги яких порушені):

---

(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

---

Голова комісії \_\_\_\_\_  
(підпис) (ініціали та прізвище)

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис) (ініціали та прізвище)

## Рекомендована література

1. Конституція України.
2. Кодекс Законів про працю в Україні.
3. Закон України «Про охорону праці».
4. Закон України «Про загальне державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».
5. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України.
6. Голінько В.І. Основи охорони праці. Д.: НГУ, 2008.
7. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002.