

Міністерство освіти і науки України
Відокремлений структурний підрозділ
«Павлоградський фаховий коледж
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

С.П. Кудрицька

**Конспект лекцій
з дисципліни**

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ

Галузь знань	07 Управління та адміністрування, 02 Культура і мистецтво
Спеціальності	071 Облік і оподаткування, 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа
Освітньо-професійний ступінь	фаховий молодший бакалавр

Павлоград, 2022

Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу Відокремленого структурного підрозділу «Павлоградський фаховий коледж Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» заборонено. Конспект лекцій з дисципліни «Охорона праці в галузі» для студентів за галуззю знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальність 071 «Облік і оподаткування», 02 «Культура і мистецтво», спеціальність 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» С.П.Кудрицька, Павлоград, 2022. – 57 с.

Зміст

Тема 1. Міжнародні норми, основні законодавчі та нормативно-правові акти охорони праці	4
1.1 Міжнародні норми та міжнародне співробітництво в галузі охорони праці	4
1.2 Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі	8
1.3 Система управління охороною праці в організації	15
Тема 2. Травматизм та професійні захворювання	20
2.1 Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків.	20
2.2 Спеціальне розслідування нещасних випадків. Розслідування причин професійних захворювань.	25
Тема 3. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності	29
3.1 Гігієна праці та виробнича санітарія	29
3.2 Вимоги до робочого місця адміністративного (офісного) працівника	33
3.3 Охорона праці користувачів ПК	38
Тема 4. Пожежна профілактика та пожежна безпека	44
4.1 Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах	44
4.2 Утримання евакуаційних шляхів та пожежна сигналізація. Забезпечення безпечної евакуації персоналу.	49
Тема 5. Соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві	53
5.1 Соціальне страхування від нещасного випадку та профзахворювання на виробництві	53
Рекомендована література	57

Тема 1. Міжнародні норми, основні законодавчі та нормативно-правові акти охорони праці

1.1 Міжнародні норми та міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

План

Вступ.

1. Цілі міжнародного законодавства з охорони праці.
2. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.
3. Законодавство Євросоюзу з охорони праці.
4. Міжнародні стандарти SA 8000 «Соціальна відповідальність» і ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».

Вступ.

«Охорона праці в галузі» - нормативна дисципліна, яку вивчають у вищих навчальних закладах з метою формування в майбутніх фахівців знань про стан і проблеми охорони праці в галузі, що відповідає напряму їх підготовки, вивчення складових і умов функціонування СУОП, шляхів, методів і способів забезпечення здорових умов виробничого середовища і безпеки праці в галузі згідно з діючими законодавчими й іншими нормативно-правовими актами. Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців (спеціалістів та магістрів) умінь та компетенції для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі. Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

1. Цілі міжнародного законодавства з охорони праці.

Інтеграція України в Міжнародну організацію торгівлі та інші міжнародні організації, створення спільних підприємств, праця випускників вузів в іноземних фірмах вимагають від спеціалістів усіх галузей народного господарства знання державного і міжнародного законодавства, у т. ч. з охорони праці.

На сьогодні практично сформовано законодавство України з питань охорони праці.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці почалася з прийняттям Закону України «Про охорону праці» в редакції 2002 р. Новий Закон у більшості випадків відповідає певним положенням законодавства Євросоюзу. Дія Закону поширюється на всіх підприємців, які використовують найману працю, включаючи приватних осіб. Цей Закон зробив більш жорсткими вимоги до всіх роботодавців щодо створення безпечних та здорових умов праці. Він установлює персональну відповідальність роботодавців за дотримання норм охорони праці.

Право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у фундаментальних міжнародних документах, таких, як Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.) та Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права 1976 р., у глобальній стратегії ВООЗ «Охорона праці для всіх».

Принципи охорони праці також відображені в законодавстві Євросоюзу, про охорону праці, зокрема в Рамковій директиві 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи».

Метою політики охорони праці є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань. Мета політики охорони праці набула нових форм у ЄС протягом останніх років і поширилася сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків та професійних захворювань.

Крім того, необхідно також досягти низки допоміжних цілей:

- профілактика соціальних ризиків (стресів, домагань на робочому місці, депресій та роздратування, а також ризиків, які пов'язані з алкогольною, наркотичною залежністю);

- аналіз ризиків, пов'язаних із роботою, а також ергономічні, психологічні та соціальні ризики;

- урахування змін у формах зайнятості, організації роботи та робочого часу працівників з нестандартною та тимчасовою зайнятістю;

- урахування розмірів підприємства (конкретні заходи щодо інформування, підвищення рівня обізнаності, програм попередження ризиків на малих та середніх підприємствах, приватних підприємців, домашньої обслуги тощо);

- інтенсивна профілактика професійних захворювань (спричинених азбестом, втрата слуху, проблеми опорно-рухового апарату);

- урахування демографічних змін;

- урахування «гендерного фактора» (специфічних характеристик жінок з точки зору охорони здоров'я та безпеки на робочому місці).

В Хартії Євросоюзу про основні права людини 2000 р. записано право кожного працівника на умови праці, котрі не шкодять його здоров'ю, гарантують безпеку та честь.

2. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.

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

Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, - це наступні чотири групи документів:

1. Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці.

2. Директиви Європейського Союзу.

3. Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.

4. Двосторонні договори та угоди.

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

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної Організації Праці у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування.

До МОП зараз входить 185 країн. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці (в Женеві).

Міжнародна організація праці (МОП) (англ. International Labour Organization) — спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни — Організації Об'єднаних націй (ООН), що була заснована у 1919 році урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. В роботі МОП беруть участь представники роботодавців, організацій трудящих та представники урядових структур. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН.

МОП приймає різні конвенції і розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й здоров'я.

Міжнародна Конференція праці - вищий орган МОП і тому вона зветься також *Всесвітнім Парламентом праці* - проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів. Міжнародне Бюро праці - це постійний секретаріат організації, який розробляє Кодекси практичних заходів, здійснює моніторинг фінансових справ, розробляє порядок денний наступних Міжнародних Конференцій праці. Адміністративна Рада включає 28 урядових представників, 14 представників роботодавців та 14 представників робітників. Адміністративна Рада здійснює контроль за діяльністю Міжнародного Бюро праці та зв'язок між ним і Міжнародною Конференцією праці.

Всі механізми прийняття рішень у МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі ТРИПАРТИЗМУ, тобто рівного представництва трьох сторін - уряду, роботодавців і працівників. Кожна країна-учасниця може направити на Міжнародну Конференцією праці двох представників від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. *Так приймаються рішення кожної країни-члена, а також рішення по результатах роботи комітетів Конференції по Міжнародних Конвенціях, Рекомендаціях тощо. Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці носить різні форми. Деякі проекти допомогли країнам-членам під час розробки нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів із виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних програм. Основними формами діяльності МОП є розробка стандартів, дослідження, збір та розповсюдження інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі.*

За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську Премію Миру.

3. Законодавство Євросоюзу з охорони праці.

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).

Директивами ЄС визначаються лише мінімальні вимоги з охорони праці, що означає для країн-учасниць можливість відступити від мінімальних вимог, але тільки у бік їхнього перевищення.

Законодавством Євросоюзу прийняті Директиви за такими напрямками охорони праці:

1) загальні принципи профілактики та основи охорони праці - визначає Директива Ради 89/391/ЄЕС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників». Директива визначає:

- загальне завдання поліпшення виробничого середовища й відповідні йому обов'язки, що покладаються на держави-члени ЄС та роботодавців;
- розширене поняття виробничого середовища, в якому поряд із фізичною безпекою розглядається й організація роботи та соціальні відносини на робочих місцях;
- необхідність зниження навантаження на працівників і створення морально здорових умов праці, а не тільки запобігання фізичної шкоди;
- докладний перелік засобів, які необхідно використовувати для рішення завдань.

2) вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків тощо);

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

4) вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 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);

5) 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);

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

7) вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції). Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи законодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

4. Міжнародні стандарти SA 8000 «Соціальна відповідальність» і ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».

Соціальна відповідальність – це досягнення комерційного успіху шляхами, які засновані на етичних нормах і повазі до людей, суспільства, довкілля. Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році, переглянутий – у 2001 році. Цей стандарт спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу.

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є обов'язковим документом. Згідно ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу.

1.2 Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

План

1. Огляд законодавчої бази.
2. Нормативно-правові акти з охорони праці – НПАОП.
3. Стандарти в галузі охорони праці.

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

В основі всіх цих документів лежить Конституція України.

На рис. 1. наведена блок-схема багаторівневості системи нормативних актів у галузі охорони праці (штрих-пунктирні стрілки вказують на окремі документи як приклади).

При створенні національного законодавства про охорону праці широко використовуються Конвенції і Рекомендації МОП, директиви Європейської Ради, досвід нормотворення Німеччини, Великобританії та інших країн світу.

Останнім часом представники нашої країни беруть участь у різноманітних міжнародних проектах. Тому статтею 3 Закону передбачено – «якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору».

З прийняттям в 1992 році Закону «Про охорону праці» було вирішено три основних завдання:

1). *По-перше*, державні функції нагляду за охороною праці в народному господарстві, які в СРСР виконувались профспілками – громадськими організаціями, вперше були передані Держнаглядохоронпраці – державному комітету, який входив до структури Кабінету Міністрів України (на сьогодні – Держпраці), тобто визначена державна структура, яка відповідає за стан охорони праці в Україні .

2). *По-друге*, вперше були чітко визначені обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці (ст. 14) та відповідальність робітників всіх категорій за порушення вимог щодо охорони праці (ст. 44).

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

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

– *пріоритет життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства;*

– *повна відповідальність роботодавця за створення належних – безпечних і здорових умов праці;*



Рис. 1. Блок-схема багаторівневості системи нормативних актів у галузі охорони праці

- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародної співпраці.

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

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

Норми охорони праці повинні органічно входити до правил внутрішнього розпорядку організацій і підприємств.

2. Нормативно-правові акти з охорони праці – НПАОП

Згідно зі ст. 27 Закону України «Про охорону праці» до НПАОП відносяться: правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання і дотримання підприємствами.

НПАОП залежно від сфери дії є міжгалузевими і галузевими. Дія міжгалузевих поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від відомчої (галузевої) належності та форм власності. Дія галузевих – тільки на під-ва відповідної галузі. На підприємстві розробляються і затверджуються також власні нормативні акти з охорони праці. (визначає НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві»).

З метою машинного оброблення державні нормативні акти про охорону праці повинні кодуватися відповідно до схем, зображених на рис. 2 та рис. 3.

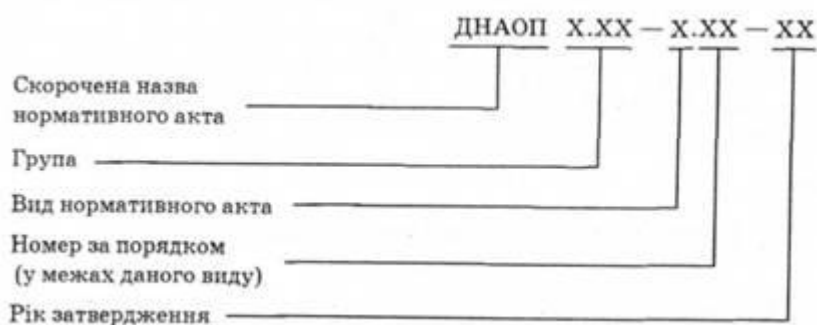


Рис. 3. Схема кодування для міжгалузевих нормативних актів

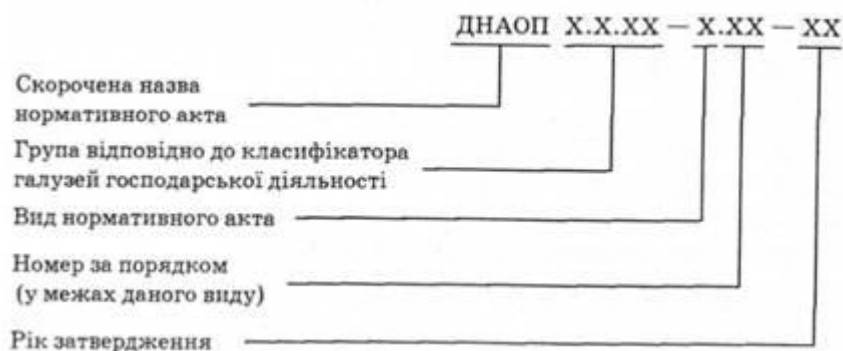


Рис. 4. Схема кодування для галузевих нормативних актів

Група для міжгалузевих нормативних актів має цифрове позначення залежно від державних органів, які їх затвердили. Наприклад, 0.00 — Держнагляд-охоронпраці; 0.03 — Міністерство охорони здоров'я; 0.06 — Держстандарт тощо.

Група для галузевих нормативних актів має цифрове позначення відповідно до класифікатора галузей. Наприклад, 1.1.10 електроенергетика; 1.3.10 — хімічна промисловість; 2.1.20 — тваринництво та птахівництво; 5.1.11 — залізничний транспорт; 7.1.30 — громадське харчування; 9.0.24 — пожежна охорона; 9.2.00 — народна освіта; 9.7.00 — органи державного управління та ін.

НПАОП Розробляються під керівництвом і за участі фахівців Державної служби України з питань праці (Держпраці) різними установами і організаціями (за дорученням). Методичне керівництво і координацію виконання цієї роботи здійснює Національний науково-дослідний інститут охорони праці. Слід зазначити, що ці нормативні акти повинні регулярно переглядатися – не рідше одного разу на десять років.

В Україні видається Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці (Реєстр НПАОП), затв. Наказом Державної служби України з питань праці від 30.10.2020 №141, який постійно оновлюється і поповнюється. Він містить біля 800 документів з охорони праці.

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.

Нижче наведений витяг з Показчику НПАОП.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Державної служби України з питань праці від 30.10.2020 № 141

ПОКАЖЧИК
нормативно-правових актів з охорони праці
станом на 30 жовтня 2020 року

№ п/п	Позначення нормативного акта	Назва нормативного акта	Затвердження	
			Дата/ документ/ №	Організація
	Нормативно-правові акти, дія яких поширюється на декілька видів економічної діяльності (код 0.00)			
1	НПАОП 0.00-1.02-08	Правила будови і безпечної експлуатації ліфтів Зареєстровано:	01.09.2008 наказ № 190 07.10.2008 № 937/15628	Держгірпромнагляд Мін'юст України
2	НПАОП 0.00-1.03-06	Правила безпеки праці під час експлуатації судноплавних гідротехнічних споруд Зареєстровано:	14.06.2006 наказ № 363 27.06.2006 № 761/12635	МНС України Мін'юст України
3	НПАОП 0.00-1.04-07	Правила вибору та застосування засобів індивідуального захисту органів дихання	28.12.2007 наказ № 331	Держгірпромнагляд

№ п/п	Позначення нормативного акта	Назва нормативного акта	Затвердження	
			Дата/ документ/ №	Організація
		Зареєстровано:	04.04.2008 № 285/14976	Мін'юст України
4	НПАОП 0.00-1.06-77	Правила будови і безпечної експлуатації ескалаторів	27.12.1977	Держгіртехнагляд СРСР
5	НПАОП 0.00-1.10-07	Правила безпеки праці під час виконання вишукувальних руслових робіт Зареєстровано:	12.01.2007 наказ № 5 27.01.2007 № 66/13333	Держгірпромнагляд Мін'юст України
6	НПАОП 0.00-1.14-70	Правила будови і безпечної експлуатації поршневих компресорів, що працюють на вибухонебезпечних і токсичних газах	28.12.1970	Держгіртехнагляд СРСР
7	НПАОП 0.00-1.15-07	Правила охорони праці під час виконання робіт на висоті Зареєстровано:	27.03.2007 наказ № 62 04.06.2007 № 573/13840	Держгірпромнагляд Мін'юст України

Вимогам нормативних актів з охорони праці мають відповідати:

- умови праці на кожному робочому місці;
- безпека технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання й інших засобів виробництва;
- стан засобів колективного та індивідуального захисту;
- санітарно-побутові умови.

3. Стандарти в галузі охорони праці.

Система стандартів безпеки праці (ССБП) — це комплекс взаємозв'язаних стандартів (норм і правил), спрямованих на забезпечення безпеки праці, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці. Розробка стандартів здійснюється на основі глибоких наукових досліджень, новітніх досягнень науки і техніки вченими, спеціалістами різних галузей народного господарства, працівниками служб охорони праці.

Стандарти безпеки праці поділяються на міждержавні (ГОСТ – государственные стандарты), державні (ДСТУ - державні стандарти України), міжгалузеві, галузеві, стандарти підприємств (СТПССБП).

ГОСТ – государственные стандарты, були розроблені за часів СРСР та їм надано чинності в Україні до часу заміни їх на державні стандарти. Нижче як приклад наведені діючі ГОСТи.

ГОСТ 2.002-72 ЕСКД. Требования к моделям, макетам и темплетам, применяемым при проектировании Чинний, буде скасовано

ГОСТ 2.101-68 ЕСКД. Виды изделий Чинний, буде скасовано

ГОСТ 2.102-68 ЕСКД. Виды и комплектность конструкторских документов Чинний, буде скасовано

ГОСТ 2.103-68 ЕСКД. Стадии разработки Чинний, буде скасовано

ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам Чинний
ГОСТ 2.106-96 ЕСКД. Текстовые документы Чинний
ГОСТ 2.109-73 ЕСКД. Основные требования к чертежам Чинний, буде скасовано
ГОСТ 2.111-68 ЕСКД. Нормоконтроль Чинний, буде скасовано
ГОСТ 2.113-75 ЕСКД. Групповые и базовые конструкторские документы Чинний,буде скасовано
ГОСТ 2.114-95 ЕСКД. Технические условия Чинний

В Україні постійно розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які замінюють діючі ГОСТи. Нижче наведені приклади діючих ДСТУ.

ДСТУ 2028-92 Іграшки. Ляльки. Фігурки людей і тварин. Загальні технічні умови Чинний
ДСТУ 2029-92 Іграшки. Предмети ігрового вжитку. Загальні технічні умови Чинний
ДСТУ 2030-92 Іграшки спортивні. Загальні технічні умови Чинний
ДСТУ 2031-92 Іграшки транспортні, техніка, споруди. Загальні технічні умови Чинний
ДСТУ 2032-92 Іграшки. Предмети для дитячої творчості. Загальні технічні умови Чинний
ДСТУ 2033-92 Вироби швейні. Дефекти. Терміни та визначення Чинний
ДСТУ 2034-92 Відходи деревинні. Загальні технічні умови Чинний
ДСТУ 2035-92 (ГОСТ 3548-93) Котушка для намотування фотографічної плівки завширшки 61,5 мм. Технічні умови Чинний
ДСТУ 2037-92 (ГОСТ 30022.1-93); (ISO 5636-3:1984) Папір та картон. Метод визначення повітропроникності (середній діапазон вимірювання). Метод Бендтсена Чинний

Державні стандарти України з охорони праці поширюються на всі галузі господарства незалежно від форми власності та виду діяльності: будівельні, санітарні норми й правила; правила розміщення електроустановок споживачів; правила дорожнього руху; положення «Про розслідування та облік нещасних випадків» тощо.

Крім ДСТУ, ГОСТ і НПАОП, в Україні діють: санітарні норми (СН), в яких наведені вимоги стосовно виробничої санітарії та гігієни праці; будівельні норми і правила ДБН (державні будівельні норми) або СНиП – (строительные нормы и правила – застосовується російська аббревіатура), де викладені вимоги до будівель та споруд залежно від їх призначення і пожежної небезпеки.

Протипожежна безпека забезпечується виконанням вимог «Правил пожежної безпеки в Україні» та нормативно-правових актів з пожежної безпеки – НАПБ. /Державний реєстр цих актів – «Реєстр НАПБ»/

При розгляді питань пожежної безпеки можуть зустрічатися посилання на ОНТП – отраслевые нормы технологического проектирования або ISO – міжнародні норми, які діють в Україні згідно з Угодою про міжнародне співробітництво держав СНД в питаннях охорони праці.

ДСН, ДСП, ДСанПіН

Обозначение документа	Наименование документа	Дата принятия	Дата изменения	Язык, формат	Доступность
ДсаНПіН 2.3-183-2013 z0570-13	Державні санітарні норми та правила «Санітарно-протиепідемічні вимоги до закладів охорони здоров'я, що надають первинну медичну (медико-санітарну) допомогу»	02.04.2013	-	-	-
ДСаНПіН 2.3-185-2013 z0410-13	Державні санітарні норми та правила «Гігієнічні вимоги до улаштування, утримання і режиму спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, та навчально-реабілітаційних центрів»	20.02.2013	-	-	-
ДсаНПіН 3.3-182-2012 z0086-13	Державні санітарні норми та правила «Матеріали та вироби текстильні, шкіряні і хутрові. Основні гігієнічні вимоги»	29.12.2012	18.03.2016	-	-
ДсаНПіН 8.2.1-181-2012 z0087-13	Державні санітарні норми та правила "Полімерні та полімервмісні матеріали, вироби і конструкції, що застосовуються у будівництві та виробництві меблів. Гігієнічні вимоги"	29.12.2012	-	-	-

1.3 Система управління охороною праці в організації

План

1. СУОП як підсистема загальної системи управління виробництвом.
2. Служба охорони праці.
3. Основні завдання з охорони праці в організації.

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

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен забезпечити функціонування Системи управління охороною праці (СУОП). Він очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві.

СУОП, як підсистема загальної системи управління виробництвом, повинна передбачати такі функції:

- організацію і координацію робіт (обов'язки, відповідальність, повноваження керівників різного рівня, осіб, які виконують та перевіряють виконання роботи);
- **облік, аналіз та оцінка ризиків.** Оцінка ризиків досягається шляхом аналізу причин та обставин нещасних випадків і професійних захворювань, виявлення невідповідності стану умов, безпеки праці та організації робіт чинним нормативно-правовим актам, визначення об'єктів підвищеної небезпеки, яким необхідно в першу чергу приділяти увагу;
- **планування робіт з охорони праці та планування показників стану умов та безпеки праці.** Витрати на охорону праці повинні становити для госпрозрахункових підприємств не менше ніж 0,5% від суми реалізованої продукції, а для бюджетних установ - не менше ніж 0,2% від фонду оплати праці;
- контроль планових показників та аудит всієї системи;
- заохочення працівників за активну участь щодо здійснення заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці, а також застосування дисциплінарно-виховних заходів до осіб, які допускають порушення нормативно-правових актів з охорони праці.

При створенні СУОП необхідно:

- визначити перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що містять вимоги щодо охорони праці для даного виду економічної діяльності;
- виявити небезпечні та шкідливі виробничі фактори, види робіт, об'єкти, машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, щоб визначити, які з них найсуттєвіше впливають на умови та безпеку праці;
- визначити основні завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритетні напрями;
- розробити організаційну схему для виконання визначених завдань.

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

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

Роботодавець з урахуванням специфіки виробництва, видів діяльності, чисельності працівників, умов праці тощо розробляє та затверджує **Положення про службу охорони праці** відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства.

Служба охорони праці створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 осіб і більше. В інших випадках функції цієї служби можуть виконувати за сумісництвом особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих до 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці формується зі спеціалістів, які мають вищу освіту та стаж роботи за профілем виробництва не менше трьох років. Спеціалісти зі середньою спеціальною освітою приймаються в службу охорони праці у виняткових випадках. Навчання та перевірка знань з охорони праці працівників служби охорони праці відбуваються під час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.

3. На підприємстві (в організації) вирішуються такі основні завдання з охорони праці:

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

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

2. Навчання та пропаганду з питань охорони праці.

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

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

3. Безпека обладнання.

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

Відповідальність за організацію цієї роботи повинна покладатись на службу (або фахівця), яка виконує функції щодо правильної організації і своєчасного проведення ремонту та випробувань обладнання. Участь в організації цієї роботи

беруть служба (фахівці), на яку покладено функції щодо правильної організації і своєчасного проведення ремонту та випробувань систем енергопостачання, та служба охорони праці. Відповідальність за безпечну експлуатацію цього обладнання покладається на керівників структурних підрозділів.

4. Безпека виробничих процесів.

Безпека виробничих процесів забезпечується за рахунок:

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

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

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

Відповідальність за проведення цієї роботи покладається на керівників структурних підрозділів.

5. Безпека будівель та споруд.

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

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

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

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

7. Наявність засобів індивідуального захисту (ЗІЗ).

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

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

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

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

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

10. Санітарно-побутове обслуговування.

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

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

Тема 2. Травматизм та професійні захворювання

2.1 Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків.

План

1. Загальні відомості про нещасні випадки та регламент їх розслідування.
2. Причини виробничого травматизму.
3. Організація розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)

Нещасний випадок - випадок з людиною внаслідок непередбаченого збігу обставин та умов, за котрих завдається шкода здоров'ю або настає смерть потерпілого. Нещасний випадок на виробництві пов'язується з дією на працівника небезпечного виробничого фактора.

Усі нещасні випадки відносяться до таких, що пов'язані з роботою, і до побутових. Віднесення травми до тієї чи іншої категорії являє собою юридичний акт і здійснюється на основі спеціальних правових норм і правил.

Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються не пов'язаними з виробництвом

у разі вчинення потерпілим кримінального правопорушення, що встановлено обвинувальним вироком суду або постановою (ухвалою) про закриття кримінального провадження за nereабілітуючими підставами; смерті працівника від загального захворювання або самогубства, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

Професійне захворювання - патологічний стан, зумовлений тривалою роботою за шкідливих умов праці і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією виробничих факторів.

До професійних захворювань належать такі, які виникли внаслідок професійної діяльності працюючого та зумовлені впливом шкідливих речовин, певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою (бронхіт, алергійні захворювання, катаракта, втрата зору і слуху, силікоз та інші). Віднесення захворювання до професійного проводиться відповідно до **Переліку професійних захворювань**, затвердженого постановою КМУ №1662 від 08.11.2000.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019р. №337 затверджено «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».

Поширюється на всіх працівників, що працюють за трудовими угодами. Нещасний випадок на виробництві можна кваліфікувати як раптове пошкодження здоров'я працівника при виконанні трудових обов'язків або при обставинах, спеціально зумовлених законом. *При цьому не має значення, чи працює робітник на підприємстві постійно, тимчасово або сезонно, є штатним чи позаштатним, працює на основній роботі чи за сумісництвом, оскільки у перерахованих випадках він вступив у трудові відносини з підприємством.*

Дія Порядку не поширюється на військовослужбовців і на тих, хто відбуває покарання. Розслідування нещасних випадків зі студентами – зг. Положення про

порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах. Керівник навч. закладу створює комісію для розслідування нещасного випадку, за результатами розслідування складається Акт за ф. Н-Н (5 примірників).

Порядок регламентує порядок розслідування нещасних випадків, аварій, профзахворювань, профотруєнь, спеціальне розслідування нещасних випадків (нещасні випадки із смертельними наслідками; групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм; випадки смерті працівників на підприємстві; випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків; нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого). Також регламентує оформлення документації по фактам нещасних випадків і профзахворювань, звітність і аналіз їх причин.

2. Визначення причин нещасних випадків на виробництві є складним і відповідальним моментом. *Дуже часто в цій справі допускають грубі помилки, що невірно відображає фактичний бік справи і веде до неправильних висновків, спрямовує зусилля у боротьбі з виробничим травматизмом у хибному напрямку.*

Правильна класифікація та облік нещасних випадків дають змогу об'єктивно оцінити рівень безпеки праці на виробництві. Крім того, правильна класифікація нещасного випадку (як виробничого, так і не виробничого) це – захист матеріальних інтересів і забезпечення певних соціальних гарантій потерпілого та його сім'ї.

Причини виробничого травматизму.

Технічні причини залежать від рівня організації праці на виробництві, а саме: недосконалий технологічний процес, конструктивні недоліки обладнання, інструментів та пристосувань, недостатня механізація важких робіт; недосконале огородження, відсутність спеціальних захисних засобів, засобів сигналізації та блокувань, недостатня міцність та надійність машин, шкідливі властивості оброблюваного матеріалу тощо. Ці причини інколи називають конструктивними або інженерними.

Організаційні причини також залежать від рівня організації праці на виробництві: незадовільний стан території, проїздів, проходів, порушення правил експлуатації обладнання, транспортних засобів, недоліки при навчанні робітників безпечним методам праці; недостатній технічний нагляд за небезпечними роботами; використання машин, механізмів і інструменту не за призначенням; відсутність або незадовільне огородження робочої зони; відсутність або невикористання засобів індивідуального захисту тощо.

Санітарно-гігієнічні: перевищення запиленості та загазованості повітря робочої зони; відсутність або недостатнє природне освітлення, підвищену пульсацію світлового потоку; підвищений рівень шуму та вібрації, інфразвукових та ультразвукових коливань на робочому місці; підвищений рівень ультразвукової та інфрачервоної радіації тощо.

Психофізіологічні причини: фізичні, нервово-психічні перевантаження працюючих. Психофізіологічні причини - грубі помилки в діях, пов'язані з фізіологічним (втомленість), психічним (підвищена дратливість) або хворобливим станом працівників.

Найбільш частими конкретними причинами виробничого травматизму на виробничих підприємствах є: відсутність інструкцій з охорони праці; робота на несправному обладнанні або на обладнанні без засобів захисту; відсутність засобів проти

випадкового ураження працівників електричним струмом; відсутність драбин, які б відповідали вимогам правил техніки безпеки; розвантаження і транспортування вантажів без застосування відповідних механізмів і пристосувань; користування несправним реманентом, пристосуванням та інструментом.

Важливе значення серед факторів, які зумовлюють виробничий травматизм, мають попередні нещасні випадки, психофізіологічний стан потерпілих. При цьому несприятливий психофізіологічний стан може бути пов'язаний як з об'єктивними причинами (погана організація праці), так і суб'єктивними, залежними від особливостей особистого стану потерпілих (необережність, поспіх, втома, роздратування, ризик тощо).

Людина може припускатися помилок у своїх діях внаслідок фізичного, статичного або динамічного перевантаження, розумового перенапруження, перенапруження аналізаторів (зорового, слухового, тактильного), монотонності праці, стресових ситуацій, хворобливого стану.

Особисті якості працівників (швидкість реакції, активність, відповідальність, дисциплінованість і т. ін.) також впливають на їх схильність до нещасних випадків. Це вказує, що особисті якості потерпілих значно впливають на той факт, що в схожих екстремальних ситуаціях одні стають жертвами нещасних випадків, а інші - ні.

3. У разі настання нещасного випадку керівник робіт:

- Організує надання першої домедичної допомоги потерпілому та забезпечити у разі потреби його направлення до закладу охорони здоров'я;
- Повідомляє роботодавця і профспілку;
- Зберігає до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці у стані на момент події (якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших прац.)

Лікувально-профілактичний заклад повинен передати протягом доби з використанням засобів зв'язку та на паперовому носії екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві:

1) підприємству, де працює потерпілий;

2) робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

3) територіальному органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку;

Лікувально-профілактичний заклад обов'язково проводить у порядку, встановленому МОЗ, необхідні дослідження і складає протокол про наявність в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи отруйних речовин) та визначає ступінь його сп'яніння.

Відповідний висновок чи витяг з протоколу, а також висновок про ступінь тяжкості травми (із зазначенням коду діагнозу згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я (МКХ-10) подаються на запит роботодавця, Фонду до утворення комісії з проведення розслідування нещасного випадку (далі - комісія) або голови комісії після її утворення протягом однієї доби з моменту одержання запиту.

***Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок** протягом двох годин передає з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії повідомлення про нещасний випадок:*

- територіальному органу Держпраці;
- Фонду соцстрахування;
- керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці, а у разі відсутності профспілки - уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці);
- керівникові підприємства, де стався нещасний випадок, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства;
- уповноваженому органу чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення);
- органові ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.

Керівник протягом доби утворює комісію та організовує проведення розслідування. Керівник (спеціаліст) служби охорони праці несе безпосередню відповідальність за якість розслідування, правильність визначення причин нещасного випадку та повноту заходів щодо усунення причин виникнення аналогічних випадків на виробництві.

До складу комісії входять

1. Керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);
2. Представник робочого органу Фонду;
3. Представник первинної організації профспілки (у разі її відсутності — уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);
4. Лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння);
5. Інші представники підприємства (установи, організації), посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

До складу комісії не може входити безпосередній керівник потерпілого.

Процедура проведення розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння)

Розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) комісією підприємства (установи, організації) проводиться протягом п'яти робочих днів з дня утворення комісії.

Члени комісії мають право одержувати усні чи письмові пояснення щодо нещасного випадку та проводити опитування роботодавця, посадових осіб, інших працівників підприємства, у тому числі потерпілого, та опитати осіб - свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб, робити необхідні запити, пов'язані з проведенням розслідування.

Комісія повинна обстежити місце настання нещасного випадку, одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо, опитати осіб - свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб; визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці; з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку; вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної

частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби потерпілого, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо.

Комісія визначає, пов'язані чи не пов'язані нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) з виробництвом.

Встановлює коло осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

Розробляє план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

Складає акти за формою Н-1 у кількості, визначеній рішенням комісії та підписує їх;

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта за формою Н-1, складає картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

Роботодавець зобов'язаний:

-створити належні умови для роботи комісії (спеціальної комісії);

-забезпечити надання технічної документації та інших документів, необхідних для розслідування, а також проведення необхідних лабораторних досліджень, експертизи (науково-технічної, медичної тощо);

-забезпечити належне виконання обов'язків у роботі комісії (спеціальної комісії) представників підприємства;

-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;

-притягнути згідно із законодавством до відповідальності працівників, дії або бездіяльність яких призвели до настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання;

-компенсувати витрати, пов'язані з діяльністю комісії.

Оригінали акта за формою Н-1 надаються потерпілому (членам його сім'ї чи уповноваженій ними особі), робочому органу Фонду соц. страх., підприємству (установі, організації) або місцевій держадміністрації чи органу місцевого самоврядування (у разі настання нещасного випадку та/або 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).

Іншим органам та установам, представники яких брали участь у розслідуванні нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), надається копія акта.

Примірники актів за формою Н-1 картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) разом з матеріалами розслідування зберігаються на підприємстві протягом 45 років, у разі реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації підприємства - до державного архіву.

2.2 Спеціальне розслідування нещасних випадків. Розслідування причин професійних захворювань.

План

1. Спеціальне розслідування нещасних випадків.
2. Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці, розслідування причин та облік випадків хронічних професійних захворювань

1. Спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки із смертельними наслідками;
- групові нещасні випадки;
- випадки смерті працівників під час виконання ними трудових обов'язків;
- гострі професійні захворювання (отруєння), що призвели до тяжких чи смертельних наслідків;
- нещасні випадки, факт настання яких встановлено у судовому порядку, а підприємство (установа, організація), на якому вони сталися, ліквідовано без правонаступника;
- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого;
- випадки зникнення працівника під час виконання трудових обов'язків;
- нещасні випадки з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору;
- нещасні випадки, що сталися з особами, фактично допущеними до роботи без оформлення трудового договору.

До складу спеціальної комісії входять (розслідування триває 15 роб.днів):

- посадова особа Держпраці (голова комісії);
- представник робочого органу Фонду;
- представник уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства (у разі її утворення) або місцевої держадміністрації;
- керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства;
- 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;

-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).

Потерпілий, члени його сім'ї або уповноважена особа, яка представляє його інтереси, не входять до складу спеціальної комісії, *але мають право брати участь у засіданнях спеціальної комісії, висловлювати свої пропозиції, додавати до матеріалів розслідування документи, що стосуються нещасного випадку, викладати особисту думку щодо обставин і причин нещасного випадку та одержувати від голови спеціальної комісії інформацію про хід проведення розслідування.*

За результатами спеціального розслідування складаються акти за формою Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом), картка за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) стосовно кожного потерпілого).

Кількість примірників актів за формою Н-1, карток за формою П-5 визначається залежно від кількості потерпілих та органів, яким вони надсилаються.

2. Встановлення зв'язку захворювання з умовами праці, розслідування причин та облік випадків хронічних професійних захворювань

Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню, але потрібно пам'ятати, що хронічне професійне захворювання не завжди супроводжується втратою працездатності.

Віднесення захворювання до професійного здійснюється відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці та переліку професійних захворювань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. N 1662.

ПЕРЕЛІК

професійних захворювань (витяг з Постанови КМУ від 8 листопада 2000 р. N 1662)

Найменування захворювання	Код згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб та споріднених проблем (МКХ-10)	Небезпечні та шкідливі речовини і виробничі фактори, вплив яких може викликати професійне захворювання	Перелік робіт та виробництв, на яких можливе виникнення професійного захворювання
---------------------------	--	--	---

IV. Захворювання, пов'язані з фізичним перевантаженням та перенапруженням окремих органів і систем

1. Дисоціативні моторні розлади, у тому числі писальний спазм	F44.4	роботи, що потребують високої координації рухів і виконуються у швидкому нав'язаному темпі	роботи на клавішних апаратах та музичних інструментах, стенографія, рукописні, машинописні, креслярські, гравірувальні роботи, оператори комп'ютерного набору тощо
2. Захворювання периферичної нервової системи:		роботи, пов'язані з локальним м'язовим перенапруженням, однотипними рухами, які виконуються у швидкому темпі, з тиском на нервові стовбури, м'язи, зв'язки, сухожилля, їх травмуванням, систематичним триманням вантажу на руках, його підняттям та переміщенням вручну або з докладанням зусиль; роботи пов'язані з систематичним нахилом тіла, перебуванням у вимушеній робочій позі (на колінах, навпочіпки, лежачи, з нахилом уперед тощо)	роботи на клавішних обчислювальних лічильно-перфораційних машинах, друкарських машинках, оператори комп'ютерного набору, ручне доїння; шліфувальні, бурильні, ковальські, клепальні, обрубні, формувальні, малярські роботи; робота водіїв великовантажних та самохідних, у тому числі сільськогосподарських, машин; роботи на музичних інструментах, циркові та інші види робіт усі види робіт у прохідних та очисних заботах
моно- і полінейропатії верхніх і нижніх кінцівок, у тому числі компресійні та вегетативно-сенсорні	G56, 57		
радикулопатії (шийного, попереково-крижового рівнів)	M54.1		
радикуломієлопатії (шийного та попереково-крижового рівнів)	G95.8		

У разі підозри на хронічне професійне захворювання (отруєння) заклад охорони здоров'я направляє працівника на консультацію до лікаря-профпатолога області або міста з такими документами:

- ✓ трудова книжка - для визначення стажу роботи в умовах дії виробничих факторів;
- ✓ виписка з амбулаторної картки;
- ✓ історія хвороби за весь період спостереження;
- ✓ направлення хворого на огляд до лікарсько-експертної комісії з медичним висновком лікаря-профпатолога;
- ✓ санітарно-гігієнічна характеристика умов праці;
- ✓ інформаційна довідка про умови праці працівника;
- ✓ висновку фтизіатра, нарколога та інших документах (у разі потреби);
- ✓ акті за формою Н-1 (у разі гострого професійного захворювання (отруєння)).

Для встановлення остаточного діагнозу та зв'язку захворювання з впливом шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу лікар-профпатолог області або міста направляє хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я, якому МОЗ надало право встановлювати остаточний зв'язок захворювання з умовами праці. Даний заклад проводить амбулаторне та/або стаціонарне обстеження хворих і встановлюють діагноз хронічного професійного захворювання (отруєння).

За наявності ознак стійкої втрати професійної працездатності внаслідок хронічного професійного захворювання (отруєння) заклад охорони здоров'я, що надає медичну допомогу працівникам підприємства, де працює хворий, або заклад охорони здоров'я за місцем його проживання направляє хворого на огляд до медико-соціальної експертної комісії для встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності.

Професійний характер хронічного захворювання (отруєння) встановлюється лікарсько-експертною комісією високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я (далі - лікарсько-експертна комісія), склад якої затверджує керівник такого закладу. Рішення про зв'язок захворювання з умовами праці приймається на підставі клінічних, функціональних досліджень (амбулаторних або стаціонарних) з урахуванням відомостей, зазначених у документах хворого працівника (трудова книжка, виписка з амбулаторної карти та інші, перелічені вище).

Висновок лікарсько-експертної комісії про наявність (відсутність) хронічного професійного захворювання (отруєння) видається працівникові, а його копія надсилається головному спеціалістові з професійної патології області або міста за місцем роботи або проживання працівника та робочому органу Фонду.

У зазначеному висновку, крім діагнозу, обов'язково зазначаються відомості про наявність (відсутність) професійного захворювання та придатність (непридатність) до роботи за професією у несприятливих (шкідливих) умовах праці.

Високоспеціалізованими профпатологічними закладами охорони здоров'я стосовно кожного хворого складається повідомлення про хронічне професійне захворювання (отруєння) за формою П-3, яке надсилається керівникові підприємства (установи, організації), шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення хронічного професійного захворювання (отруєння), територіальному органу Держпраці, який здійснює державний нагляд (контроль) за підприємством (установою, організацією), робочому органу Фонду за фактичним місцезнаходженням підприємства (установи, організації), а також профпатологу, який направив хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я.

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).

Розслідування проводиться протягом 10 робочих днів.

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.

Тема 3. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності

3.1 Гігієна праці та виробнича санітарія

1. Гігієна праці та виробнича санітарія
2. Атестація робочих місць за умовами праці

1. Гігієна праці - це галузь науки, яка вивчає стан здоров'я працівників залежно від умов праці й на цій основі обґрунтовує заходи і засоби щодо збереження і зміцнення здоров'я працівників, профілактики несприятливого впливу умов праці.

Виробнича санітарія - це система організаційних заходів і технічних засобів, що запобігають або зменшують вплив на працюючих шкідливих виробничих факторів, які в певних умовах можуть привести до травм або професійних захворювань.

Основною метою в.с. є зменшення або повне усунення впливу несприятливих і шкідливих виробничих факторів на організм людини. Також заходи щодо поліпшення умов праці й побуту працюючих *дозволяють не тільки знизити виробничий травматизм, професійну й загальну захворюваність, а й сприяють підвищенню продуктивності і якості праці.*

Загальні поняття про умови праці

Людина, що працює, проводить на виробництві значну частину свого життя. Тому для її нормальної життєдіяльності в умовах виробництва треба створити санітарні умови, які б дали змогу їй плідно працювати, не перевтомлюючись та зберігаючи своє здоров'я.

Для цього треба, щоб енергетичні витрати при праці компенсувалися відпочинком та умовами навколишнього середовища. Ці умови створюються забезпеченням працюючого:

- 1) зручним робочим місцем;
- 2) нормованим мікрокліматом (температура, вологість, рух, тиск і чистоту повітря). Зниження або підвищення температури, вологості, запиленій повітря, освітленості робочого місця знижують або підвищують працездатність, продуктивність праці на 40% і більш. *Будь-який з цих чинників, відхиляючись різко від норми, може звести нанівець ефективність всього процесу праці. Разом з тим успіх справи вирішує їх оптимальна сукупність.* У навчальних приміщеннях має підтримуватись **температура: 17...20°C**, а відносна вологість: 40...60%. Найбільш сприятливою є **швидкістю руху повітря** в літню пору: 1-4 м/с. У приміщеннях нормальної є швидкість руху повітря: 0,2-0,4 м/с, більша швидкість викликає неприємне відчуття протягу, а менша вказує на недостатній повітрообмін. Допускається підвищення швидкості руху повітря до 0,7 м/с.
- 3) захистом від дії шкідливих речовин та випромінювань, що можуть потрапити в робочу зону;
- 4) нормованою освітленістю (мінімальними є норми **освітленості** робочого місця при точній роботі: комбіноване освітлення – 500 лк, загальне освітлення – 150 лк. Чим більше частка загального освітлення в системі комбінованого світла, тим ефективніше система освітлення);
- 5) захистом від шуму та вібрацій (**шуми** інтенсивністю 30-80 дБ не наносять шкоди організму);
- б) засобами безпеки при роботі з травмонебезпечним обладнанням;

7) робочим одягом та різними засобами індивідуального захисту (за необхідності);

8) побутовими приміщеннями та спеціальними службами, що призначені створювати безпечні та нормальні санітарні умови праці;

9) медичним обслуговуванням та санітарно-профілактичними заходами, що призначені для збереження здоров'я.

Санітарними нормами та нормами безпеки регламентуються розміри виробничих приміщень. Так, ділянка виробничого приміщення на 1 робітника становить не менше 4,5 кв.м, а об'єм виробничого приміщення – не менше 15 кв.м. Висота поверхів у багатоповерхових будівлях виробничих приміщень повинна бути не менше 3 м, а від підлоги до низу виступаючих конструкцій перекриття – 2,2 м.

2. Атестація робочих місць за умовами праці — це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності. *Вона проводиться там, де технологічний процес та обладнання є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що несприятливо впливають на стан здоров'я працюючих.*

Її мета полягає у врегулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, забезпечення пенсій за віком на пільгових умовах відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення", пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах. (Список 1 - виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах; Список 2 - виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах).

Рекомендації з проведення атестації робочих місць за умовами праці, розроблені відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року №442.

Для проведення атестації робочих місць використовується "Гігієнічна класифікація праці за показниками **шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу**".

Умови праці діляться на 4 класи – **оптимальні, допустимі, шкідливі та небезпечні** (екстремальні).

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів шкідливих речовин поділяються на 4 ступені за величиною перевищення гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин (*надзвичайно небезпечні – свинець, ртуть, озон, високо небезпечні – кислоти сірчана, соляна, їдкі луги, хлор, фенол; помірно небезпечні – спирт метиловий; мало небезпечні – аміак, бензин, ацетон*); класом та ступенем шкідливості чинників біологічного походження; залежно від величин перевищення чинних нормативів шуму, вібрації; за показником мікроклімату; за величиною перевищення граничнодопустимих рівнів електромагнітних випромінювань; за параметрами радіаційного фактора; за показниками освітлення; за величиною недодержання необхідної кількості іонів повітря.

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

Напруженість праці – характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на нервову систему.

Робота, при якій напруження м'язів розвивається без зміни їх довжини і без активного переміщення у просторі рухових ланок, називається статичною. Статичні напруження людини у процесі праці пов'язані з підтриманням у нерухомому стані предметів і знарядь праці, а також підтриманням робочої пози.

Робота, при якій напруження м'язів супроводжується зміною їхньої довжини і переміщенням у просторі тіла або якоїсь ланки рухового апарату, називається динамічною.

Більш втомливою є статична робота, оскільки постійне напруження однієї і тієї ж м'язової групи супроводжується зменшенням у ній кровообігу. Під час динамічної роботи м'язові напруження перегруповуються, що сприяє відновленню працездатності м'язів у процесі праці.

Оцінка **важкості трудового процесу** здійснюється на підставі обліку фізичного динамічного навантаження, маси вантажу, що піднімається і переміщується, загального числа стереотипних робочих рухів, величини статичного навантаження, робочої пози, ступеню нахилу корпусу, переміщень в просторі.

Безпека праці - такий стан умов праці, за якого виключено вплив на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів (ГОСТ 12.0.002-80).

Атестації підлягають робочі місця, на яких технологічний процес, обладнання, використана сировина і матеріали можуть бути потенційними джерелами шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

Для виробництв, робіт, професій та посад, для яких списком №1 і 2 передбачені показники умов праці, атестацію проводять тільки за цими показниками.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та причин їх появи (*аналізи робить лабораторія підприємства. Якщо немає власної, укладають договір з лабораторією, яка має відповідну ліцензію*);

- дослідження санітарної гігієни виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх вимогам стандартів санітарних норм і правил;

- обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії зі шкідливими умовами праці (*на підприємстві видаються Накази про те, що відповідні професії та робочі місця є шкідливими. Накази підписує Держпраці*);

- підтвердження (встановлення) права працівника на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги і компенсації залежно від умов праці;

- перевірку правильності застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення;

- вирішення спорів, які можуть виникнути між юридичними особами і громадянами (працівниками) стосовно умов праці, пільг і компенсацій;

- розробку комплексів заходів щодо оптимізації рівня гігієни і безпеки характеру праці та оздоровлення трудящих;
- вивчення відповідності умов праці рівню розвитку техніки і технології, удосконалення порядку та умов установаження і призначення пільг і компенсацій.

Періодичність атестацій установається самим підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років.

Атестацію проводить комісія, призначена наказом керівника.

До складу комісії входять: керівник, керівник робіт, голова профспілки, представник з охорони праці, представник відділу кадрів, відділу праці та ЗП. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестацій покладається на керівника (власника) підприємства, організації.

Атестація робочих місць здійснюється у кілька етапів:

1) Формується необхідна правова та інформаційна база і організується її вивчення.

2) Визначаються організації для проведення спеціальних робіт, пов'язаних з атестацією.

3) Проводиться робота щодо виготовлення планів розміщення обладнання по кожному підрозділу та визначаються межі розташування робочих місць.

4) Визначається обсяг досліджень шкідливих та небезпечних факторів.

5) Здійснюється інвентаризація та паспортизація робочих місць. Проводиться облік всього встановленого устаткування та об'єктивні заміри умов праці на ньому. Виконується порівняння технологічного процесу, що використовується з передбаченим у проектах. Для проведення їх відповідальність установається відношення кількості робочих місць до числа працюючих.

6) Прогнозується можливість появи шкідливих та небезпечних факторів на робочих місцях.

7) На основі Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника встановлюється відповідність найменування професій та посад працівників, зайнятих на робочих місцях, що досліджуються, характеру робіт, що фактично виконуються. У випадку невідповідності професій (посад) вимогам Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника останні проводяться у відповідності з роботами, що фактично виконуються.

8) Визначається відповідність організації робочих місць існуючим нормативам та вимога наукової організації праці. У результаті на робоче місце заповнюються "Карти умов праці" та розробляється комплекс заходів, спрямованих на раціоналізацію умов та режимів праці.

9) Проводиться скорочення або раціоналізація робочих місць.

10) Вносяться пропозиції щодо встановлення пільг і компенсацій залежно від умов праці, визначається обсяг матеріальних витрат на ці цілі.

3.2 Вимоги до робочого місця адміністративного (офісного) працівника

План

1. Принципи розміщення адміністративних приміщень.
2. Оснащення робочого місця.
3. Вимоги виробничої санітарії до робочого місця.
4. Вибір оптимального режиму роботи і відпочинку.

1. Адміністративні будівлі (офіси) відносяться до класу **допоміжних приміщень та будівель, наряду із санітарно-побутовими, приміщеннями громадського харчування, охорони здоров'я, культурного обслуговування, конструкторських бюро, для учбових занять та громадських організацій.**

Допоміжні приміщення різного призначення слід розміщувати в одній будівлі з виробничими приміщеннями або прибудованими до них у місцях з найменшим впливом шкідливих факторів, а якщо таке розміщення неможливе, то їх можна розміщувати і в окремих будівлях (на шахтах – окремі адміністративні будівлі тощо)

Висота поверхів окремих будівель, прибудов чи вбудов має бути не меншою 3,3 м, висота від підлоги до низу перекриттів — 2,2 м, а у місцях нерегулярного переходу людей – 1,8 м. Висота допоміжних приміщень, що розміщені у виробничих будівлях, має бути не меншою 2,4 м.

В основу розміщення адміністративних приміщень покладені такі принципи:

- спочатку розміщуються такі структурні підрозділи, як керівництво, економічний, відділ кадрів, бухгалтерія;

- відділи і співробітники, які найчастіше підтримують між собою зв'язок по роботі, мають бути розміщені поблизу один від одного;

- відділи, пов'язані з прийомом відвідувачів, доцільно розміщувати біля входу (наприклад відділ кадрів, структурний підрозділ бухгалтерії – розрахунковий відділ);

- відділи, де зосереджені обчислювальна техніка, ксерокси та інше устаткування, повинні розміщуватися у місцях, ізольованих від інших службових приміщень (із-за шкідливості);

- розміщення працівників проводиться з урахуванням забезпечення приміщенням для кожного структурного підрозділу (одна кімната на 5-6 осіб);

- забезпечення кожного співробітника площею згідно з діючими нормами (від 3,25 до 5 кв.м.);

- площа кабінетів має бути не меншою 8 кв. м і не більшою 54 кв. м. Приймальний при кабінетах - мати службову площу не менше 8 кв. м і не більше 24 кв. м;

- при розміщенні меблів у службових приміщеннях, слід дотримуватися встановлених нормативів: ширина проходу для однієї людини становити 55-60 см, для двох осіб - 70-80 см, для трьох - 100 см. Відстань між стіною і робочим місцем - 140 см, відстань від робочого місця до шафи або стелажа - 180 см;

- для адмінперсоналу встановлено такі норми площі: для керівника установи - 22-55 кв. м, для керівника великого структурного підрозділу - 12-35 кв. м, для керівника відділу - 8-24 кв. м;

- робочі місця спеціалістів обладнуються оргтехнікою, засобами зв'язку, ПЕОМ, календарем тощо. Обладнання робочих місць технічних працівників (диспетчер) залежить від того, які технічні засоби вони використовують.

2. Оснащення робочого місця.

Раціональна організація робочих місць службовців передбачає:

- вибір меблів та обладнання з урахуванням антропометричних показників;
- забезпечення зручного положення корпусу працівника для меншої втомлюваності, доброго зорового сприйняття, свободи рухів тощо;
- обладнання робочого місця відповідним оснащенням та засобами механізації й автоматизації робіт;
- раціональне планування і компоновку меблів, обладнання та оснащення;
- створення сприятливих санітарно-гігієнічних і естетичних умов праці.

До організаційного оснащення входять:

- предмети, які необхідні працівнику для забезпечення зручної робочої пози, а також для укладання та зберігання пристроїв, документів, довідників, засобів оргтехніки, інструментів, заготовок, деталей, допоміжних матеріалів;
- засоби освітлення, сигналізації та зв'язку;
- допоміжні пристрої для догляду за обладнанням, прибирання робочого місця тощо;
- предмети виробничого інтер'єру.

При виборі оснащення для робочого місця, в тому числі фахівців та керівників, необхідно враховувати:

- найбільш повну відповідність оснащення його функціональному призначенню;
- економічність використання виробничого майданчика та службових приміщень;
- відповідність конструкційних характеристик і габаритів організаційного оснащення ергономічним вимогам з урахуванням антропометричних показників та психофізіологічних властивостей користувача робочого місця;
- міцність та стійкість конструкції;
- дотримання вимог технічної естетики і відповідність загальному інтер'єру робочого місця;
- дотримання правил техніки безпеки та охорони праці.

Дуже важливою умовою ефективного користування робочим місцем є правильне його освітлення.

Конструкції світильників (освітлювачів) для виробничого (офісного) освітлення мають відповідати таким вимогам:

- забезпечувати постійне освітлення протягом робочого часу;
- достатньо освітлювати поверхню, на яку спрямований погляд робітника;
- рівномірно розподіляти світло в оточуючому просторі;
- запобігати сліпучому впливу надмірно яскравого світла.

Для виробничого освітлення використовують світильники трьох груп:

- а) світильники прямого світла, які не менше 80 % світлового потоку спрямовують у нижню зону приміщення;

б) світильники переважно прямого спрямовують, які посиляють 60-80 % світла у нижню зону;

в) світильники відбитого світла, які випромінюють у верхню зону не менше 80 % світлового потоку, яке відбиваючись від стелі та верхньої частини стін, рівномірно розподіляється по всьому приміщенню

Вимоги, що висуваються до робочих меблів пов'язані зі зручністю виконання роботи та зменшення втомлюваності; конструкція меблів повинна враховувати положення виконавця на робочому місці, його робочу позу, робочу зону і навантаження, які він несе. Пристосування для підтримання пози при роботі сидячи - це крісла, стільці, табурети, відкидні сидіння (в т.ч. настінні), сидіння-опори. Вибір типу робочих сидінь визначається характером праці виконавця.

3. Вимоги виробничої санітарії до робочого місця.

Робоче місце — це зона, яка оснащена технічними засобами і в якій відбувається трудова діяльність працівника чи групи працівників.

Площа робочого місця має бути достатньою для розміщення обладнання та інших предметів праці, щоб створювати для робітника необхідні умови для продуктивної та безпечної для здоров'я праці. За існуючими нормативами на кожного працюючого має виділятися не менше 4,5 кв. м виробничої (офісної) площі і не менше 15 куб. м обсягу виробничої (офісної) площі.

Для адміністративно-офісних приміщень встановлені норми площі на одного робітника в розмірі 3,25-5 кв. м (в деяких випадках до 6 кв. м).

При проектуванні службових приміщень слід мати на увазі, що раціональною є прямокутна форма кімнат зі співвідношенням сторін 1:1,5 (максимум 1:2), мінімальна висота стелі - 3,25 м, ширина - 2,5 м.

При двобічному освітленні глибина приміщень не повинна перевищувати 15 м, при однібічному - 6-7 м. Вікно не повинно знаходитися у полі зору людини, тому столи треба розміщувати перпендикулярно до нього.

Таблиця 1

НОРМИ ШТУЧНОГО ОСВІТЛЕННЯ (У ЛЮКСАХ)

Приміщення	Освітленість робочої поверхні	Площина з мінімальним освітленням
Кабінети, робочі кімнати	300	Горизонтальна, 0,8 м від підлоги
Центри тиражування	400	
Проектні, креслярські і конструкторські бюро	500	-
Операційні зали банків та поштових відділень	300	-

Архіви:		
- на робочих місцях	300	
- на стелажах	75	Вертикальна, 1 м від підлоги
Зали засідань	200	Підлога

Робоче місце поділяється на робочу (оперативну) зону і допоміжний простір. Робоча зона - це ділянка тримірного простору, обмежена зоною досяжності у горизонтальній та вертикальній площинах з урахуванням повороту робітника на 180° та переміщення його вправо і вліво на один-три кроки. У цій зоні розміщуються знаряддя праці, які постійно використовуються у роботі. Окрема площа складає допоміжну зону, де розташовуються предмети, які використовуються рідше.

Простір, обмежений уявною дугою, окресленою кінчиками пальців повністю витягнутої руки при її обертанні у плечовому суглобі, називається **зоною максимальної досяжності** в горизонтальній та вертикальній площинах відповідно.

Простір, обмежений уявною дугою, окресленою пальцями руки повністю витягнутої руки в горизонтальній та вертикальній площинах відповідно при її обертанні у ліктьовому суглобі (при опущеному плечі), вважається **оптимальною зоною досяжності**.

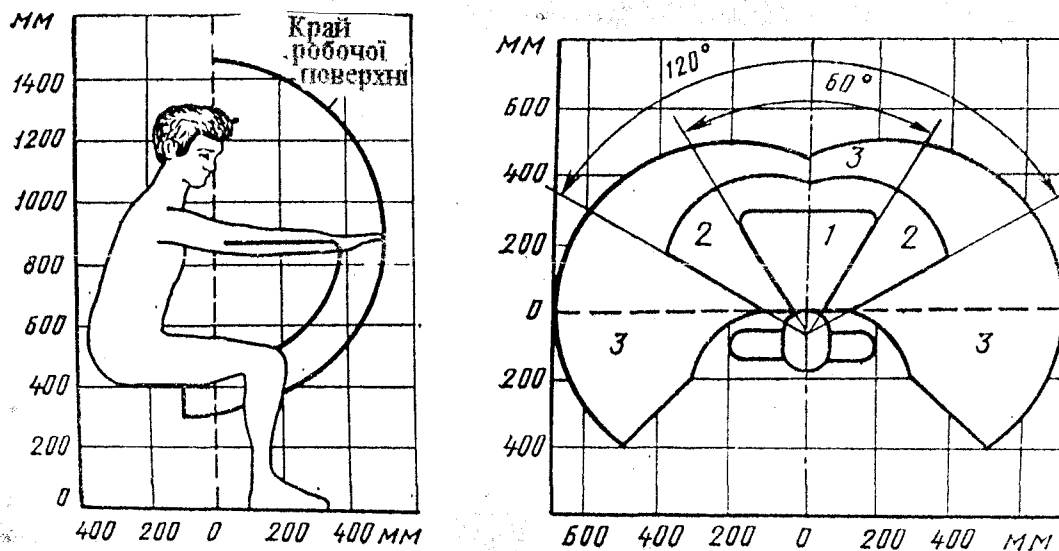


Рис..2. Зона в моторному полі при виконанні ручних операцій та розміщення органів управління при робочій позі "сидячи":

- 1 — зона оптимальної досяжності; 2 — зона легкої досяжності;
- 3 — зона досяжності зона досяжності в якій розміщують рідко використовувані предмети

4. Вибір оптимального режиму роботи і відпочинку. Під час роботи від працівника вимагається підвищена увага, швидка переробка одержаної інформації, точна розрахунки і ін., що може викликати перевантаження і перевтому організму та зниження працездатності. До таких же наслідків призводить і монотонна робота при виконанні спрощених одноманітних операцій у примусовому режимі та заданій позі (наприклад, при наборі інформації на комп'ютері). Таку перевтому можна зменшити створенням *оптимального режиму праці і відпочинку - таке чергування періодів праці і відпочинку, при якому досягається найбільша ефективність трудової діяльності людини і хороший стан її здоров'я.*

Досягається: паузами та перервами в роботі (для прийому їжі, обігрівання, охолодження), зміною форми роботи (наприклад, розумової і фізичної), усуненням монотонності в роботі, відпочинком у спеціальних кабінетах-кімнатах, використанням психічного впливу музики.

Чергування праці і відпочинку встановлюють в залежності від зміни працездатності людини на протязі робочого дня (рис. 6). На початку зміни завжди має місце стадія “впрацьовування” або наростаючої працездатності (1), коли відбувається відновлення робочих навиків. Тривалість цього періоду 0,5...1,5 год в залежності від характеру праці і тривалості попередньої перерви в роботі.

Швидкість і точність дій у цей період невеликі. Потім настає стадія високої стійкої працездатності (2) тривалістю до 3 год в залежності від характеру роботи, ступеню підготовки та стану працівника. Після цього настає стадія зменшення працездатності або стадія розвитку втоми (3), рухи уповільнюються і увага розсіюється, сприйняття притупляється. В цей час, звичайно, роблять обідню перерву.

Після обідньої перерви впрацьовування настає швидко — за 10...15 хв, бо робочі навиків не втрачені. Працездатність у другій половині дня дещо нижча, ніж до обіду, і становить 80...90% дообіднього рівня. Через 2,5...3 год після обідньої перерви працездатність зменшується і в кінці робочого дня приблизно сягає рівня, який був на

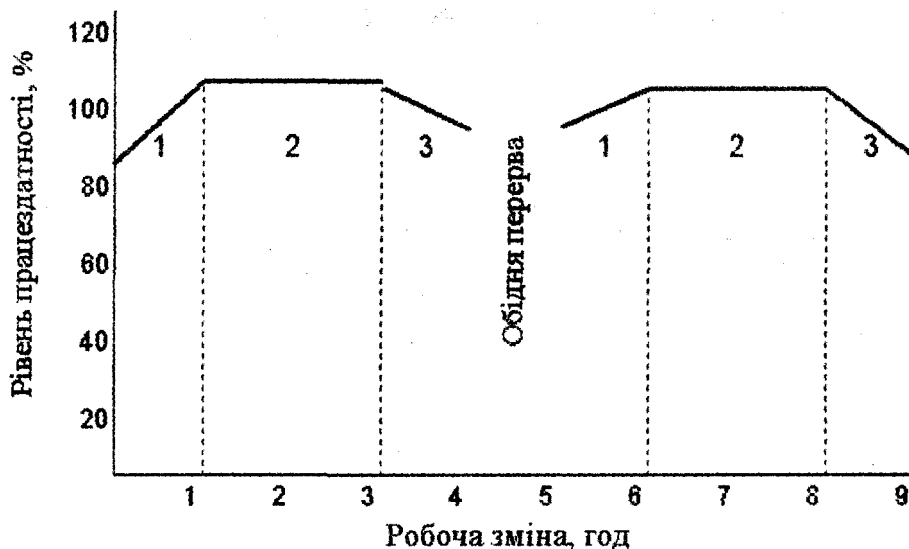


Рис. 6. Зміна працездатності (продуктивності праці) на протязі робочого дня:
 1 — стадія “впрацьовування” (наростаючої працездатності); 2 — стадія високої стабільної працездатності; 3 — стадія зменшення працездатності (розвитку втоми)

початку робочого дня.

Для зменшення стомлення встановлюють регламентовані перерви в роботі у періоди, що передують зменшенню працездатності. *Так, при важкій фізичній праці рекомендують часті (через 2...2,5 год) короткі перерви (по 5...10 хв).*

При розумовій праці ефективні довгі перерви на відпочинок і переключення на фізичну роботу. Загальна тривалість відпочинку встановлюється у відсотках до тривалості робочої зміни: при фізичній роботі вона має становити 4...20%, при роботі із нервовою напругою – 14...25%, а при розумовій праці – до 10...12%. Рекомендований активний відпочинок.

Зараз, при дефіциті м'язових зусиль (рухова недостатність) з одночасним збільшенням нервової напруги така форма відпочинку, як спокій, не може задовільними потреби організму. Тому під час перерв у роботі рекомендується активний відпочинок, наприклад, спеціально розроблені комплекси виробничої гімнастики.

3.3 Охорона праці користувачів ПК

План

1. Загальні обов'язки роботодавців щодо безпеки та захисту здоров'я користувачів екранних пристроїв.
2. Вимоги безпеки до робочих місць працівників з екранними пристроями
3. Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища приміщень.
4. Мінімальні вимоги безпеки до екранних пристроїв

1. Персональні комп'ютери, планшети, смартфони та інші екранні пристрої стали невід'ємною частиною сучасних офісних працівників. Але попри всю корисність та продуктивність роботи з екранними пристроями є негативні наслідки:

- зростання нервових навантажень внаслідок інтенсифікації темпу роботи;
- монотонність роботи,
- незначна фізична активність,
- можливі захворювання кістково-м'язової системи та очей.

НПАОП 0.00-7.15-18 «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 № 207.

Ці Вимоги встановлюють мінімальні вимоги безпеки та захисту здоров'я (*не обмежують права роботодавця встановлювати більш жорсткі вимоги безпеки*) під час здійснення роботи, пов'язаної з використанням екранних пристроїв незалежно від їхнього типу та моделі. Ці Вимоги розроблено на основі Директиви 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями.

Екранні пристрої - електронні засоби для відтворення будь-якої графічної або алфавітно-цифрової інформації (на основі електронно-променевої трубки,

рідкокристалічні, плазмові, проєкційні, органічні світлодіодні монітори та інші новітні розробки у сфері інформаційних технологій).

Робоче місце користувача екранного пристрою — це сукупність обладнання (яке включає, власне, сам екранний пристрій, що може доповнюватись клавіатурою чи іншим приладдям), програмного забезпечення, робочого крісла та робочого стола, а також необхідного навколишнього простору.

Робоче місце користувача екранного пристрою – це сукупність устаткування, що включає екранний пристрій, який може доповнюватись клавіатурою або пристроєм введення та/або програмним забезпеченням, що представляє інтерфейс „оператор-дисплей”, іншими приладами (периферійні пристрої, що включають пристрої для електронних носіїв, телефон, модем, друкувальний пристрій, тримач документів, робоче крісло, робочий стіл або робоча поверхня „розумного” столу, а також інше необхідне виробниче середовище).

Загальні обов’язки роботодавців

Роботодавець повинен забезпечити навчання і перевірку знань працівників з питань охорони праці та безпечного використання екранних пристроїв до початку роботи з ними.

Роботодавець повинен вжити відповідних заходів, щоб забезпечити відповідність робочого місця працівника до цих Вимог.

Під час облаштування робочого місця працівника з екранними пристроями необхідно обирати таке устаткування, яке не створює зайвого шуму та не виділяє надлишкового тепла. *Рівні шуму на робочих місцях осіб, які працюють з екранними пристроями, мають відповідати вимогам Санітарних норм виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку ДСН 3.3.6.037-99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01 грудня 1999 року № 37.*

Роботодавець повинен організувати внутрішні регламентовані перерви для відпочинку відповідно до Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами (ВДТ) електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007-98.

Роботодавець має забезпечити за свій рахунок проведення медичних оглядів працівників відповідно до вимог Порядку 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. За результатами цих оглядів роботодавець за потреби повинен забезпечити виконання відповідних оздоровчих заходів.

Роботодавець зобов’язаний за необхідності проводити лабораторні дослідження умов праці працівників з метою виявлення шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (зокрема щодо виявлення ризиків, пов’язаних із погіршенням зору, порушенням фізичного стану, стресом) та вживати заходів щодо усунення виявлених ризиків.

2. Вимоги безпеки до робочих місць працівників з екранними пристроями

1. Робочі місця мають бути спроектовані так і мати такі розміри, щоб працівники мали простір для зміни робочого положення та рухів.

2. Усе випромінювання від екранних пристроїв має бути зведене до гранично допустимого рівня (*вплив на людину факторів довкілля - шуму, вібрації, забруднювачів, температури тощо, який не спричиняє соматичних або психічних розладів, а також змін стану здоров'я, працездатності, поведінки, що виходять за межі пристосувальних реакцій*) з погляду безпеки та охорони здоров'я працівників.

3. Організація робочого місця працівника з екранними пристроями має забезпечувати відповідність усіх елементів робочого місця та їх розташування ергономічним, антропологічним, психофізіологічним вимогам, а також характеру виконуваних робіт.

4. Освітлення робочого місця працівника з екранними пристроями має створювати відповідний контраст між екраном і навколишнім середовищем (з урахуванням виду роботи) та відповідати вимогам ДСанПІН 3.3.2.007-98.

5. Мікроклімат виробничих приміщень має підтримуватись на постійному рівні та відповідати вимогам Санітарних норм мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01 грудня 1999 року № 42 (далі - ДСН 3.3.6.042-99).

6. Робочий стіл або робоча поверхня повинні бути достатнього розміру та мати поверхню з низькою відбивною здатністю, допускати гнучкість під час розміщення екрана, клавіатури, документів і відповідного устаткування.

7. Робоче крісло має бути стійким і дозволяти працівнику з екранними пристроями легко рухатися та займати зручне положення.

Сидіння має регулюватися по висоті, спинка сидіння - як по висоті, так і по нахилу. Слід передбачати підніжку для тих, кому це необхідно для зручності.

3. Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища (відповідно до СН) включають вимоги до параметрів мікроклімату, освітлення, шуму і вібрації, рівнів електромагнітного та іонізуючого випромінювання.

Роботи на ПК належать до категорії легких робіт: 1а робіт - це роботи, що виконуються сидячи і не потребують фізичного напруження.

1) Параметри мікроклімату: t повітря – 22-24 С, вологість 40-60%, швидкість руху повітря 0,1 м/с.

2) Штучне освітлення в приміщеннях з робочими місцями, обладнаними ВДТ має здійснюватись системою загального рівномірного освітлення...у разі переважної роботи з документами, допускається застосування системи комбінованого освітлення (крім системи загального освітлення, додатково встановлюються світильники місцевого освітлення).

Значення освітленості на поверхні робочого столу в зоні розміщення документів має становити 300-500 лк.

Світильники місцевого освітлення слід встановлювати таким чином, щоб не створювати відблисків на поверхні екрана, а освітленість екрана має не перевищувати 300 лк.

3) Шум – оператори ЕОМ та оператори комп. набору – 60 дБА

4. Мінімальні вимоги безпеки до екранних пристроїв

1. Екранні пристрої не мають бути джерелом ризику для працівників.

2. Символи на екранних пристроях мають бути чіткими, відповідного розміру. Між символами і рядками символів має бути належна відстань.

3. Зображення на екрані має бути стабільним, без миготінь або інших видів нестабільності.

4. Яскравість та/або контрастність символів має легко регулюватися працівником під час роботи з екранними пристроями, а також швидко адаптуватися до навколишніх умов.

5. Вибираючи екрани, слід надавати перевагу таким екранам, які легко та вільно повертаються і нахилиються відповідно до потреби працівника. *Згідно з Гігієнічними вимогами до організації та обладнання робочих місць з ВДТ* Відстань екрану ВДТ від очей користувача становить 60...70 см, але не ближче ніж за 60 см.

6. Екран не має відблискувати або відбивати світло, щоб не викликати дискомфорту у працівника під час роботи з екранними пристроями.

7. Вибираючи клавіатуру, слід надавати перевагу такій клавіатурі, яка відкидається і є автономною (відокремленою від екрана), щоб працівник міг вибрати зручну робочу позу й уникнути втоми рук (кисті і верхньої частини руки).

8. Поверхня клавіатури має бути матовою, щоб уникнути віддзеркалювання. Розташування клавіш і самі клавіші мають полегшувати роботу із клавіатурою. Позначення клавіш повинно бути достатньо контрастним і розбірливим.

9. Програмне забезпечення повинно відповідати тим завданням, які поставлені перед працівником, а також бути простим у використанні, а у разі необхідності — адаптованим до рівня знань і досвіду користувача

У багатьох країнах світу робота професійних користувачів екранних пристроїв вважається шкідливою та небезпечною, а захворювання, що виникають при роботі з комп., розглядаються як професійні.

На рівні Європейського Союзу 29 травня 1990 р. Рада Європейського Співтовариства ухвалила Директиву № 90/270/ЕЕС про мінімальні вимоги до безпеки та охорони здоров'я при роботі з екранними пристроями. *Такими, згідно зі ст. 2 цієї Директиви, вважаються алфавітно-цифрові чи графічні екрани (дисплеї), незалежно від того, який метод індикації покладений в основу роботи пристрою.*

Директивою № 90/270/ЕЕС щодо роботи за екранами дисплеїв зокрема передбачено гігієнічні та ергономічні вимоги до організації робочого місця користувача екранного пристрою, дотримання яких дасть змогу зменшити несприятливі ризики відповідної роботи.

Саме по собі використання такого обладнання не повинно бути джерелом ризику для працівників. Для цього екран дисплея, клавіатура, робочий стіл чи робоча поверхня, робоче крісло користувача повинні:

- бути справними;
- відповідати стандартам виготовлення відповідних пристроїв у частині технології їхнього створення та матеріалів, з яких вони виготовляються, а також правилам щодо їхнього зовнішнього вигляду;
- мати відповідні розміри;
- розташовуватись на відповідній відстані, щоб забезпечити достатньо простору для комфортної роботи користувачу;

- мобільними, аби легко і вільно повертатись та нахилитись відповідно до індивідуальних потреб користувача,

Крім цього, робоче місце користувача екранного пристрою повинно бути спроектовано таким чином, щоб:

- працівнику було надано достатньо простору для зміни робочої позиції;
- джерела світла не відблискували і, наскільки це можливо, не відображались в екрані;
- освітлення приміщення створювало нормальні умови роботи і відповідний контраст між екраном та навколишнім простором;
- шум, який створюється при роботі з екранними пристроями, не відвертав уваги та не перешкоджав розмові;
- тепло, яке надходить від відповідних пристроїв, не було надлишковим;
- випромінювання, за винятком видимої частини електромагнітного спектра, було зведено до незначного рівня з міркувань безпеки та охорони здоров'я працівників;
- можна було забезпечити та підтримувати відповідний рівень вологи у приміщенні.

Також Директива № 90/270/ЕЕС передбачає вимоги до програмного забезпечення користувачів комп'ютерного обладнання. Згідно з ними програмне забезпечення повинно відповідати тим завданням, які поставлені перед працівником, а також бути простим у використанні, а у разі необхідності — адаптованим до рівня знань і досвіду користувача.

Відповідно до положень розділ 2 Директиви № 90/270/ЕЕС роботодавець зобов'язаний проводити аналіз робочого місця працівника-користувача екранного пристрою з метою оцінки і покращення умов його праці. Він також повинен вжити заходи щодо зменшення ризиків, пов'язаних із фізичним та психологічним станом здоров'я працівника. Для цього згідно з Директивою № 90/270/ЕЕС працівники повинні отримувати інформацію про умови їхньої праці та про заходи, що вживаються з метою гарантування їхнього права на професійну безпеку.

Робочий час таких працівників повинен мати періодичні перерви чи замінюватись іншою роботою, з метою зменшення робочого навантаження біля екрана.

Особлива увага приділяється захисту зору працівників-користувачів екранних пристроїв. Зокрема вони повинні мати можливість проходити відповідну перевірку очей та зору як до початку роботи з екранними пристроями, так і періодично в подальшому чи позачергово у разі виникнення труднощів із зором. Відповідні обстеження проводяться спеціалістами відповідної кваліфікації.

Якщо у результаті проведених обстежень буде встановлено, що працівник потребує спеціальних засобів корекції зору, то такі повинні бути надані роботодавцем.

5. Гігієнічні вимоги до організації та обладнання робочих місць з ВДТ

Обладнання і організація робочого місця з ВДТ мають забезпечувати відповідність конструкції всіх елементів робочого місця та їх взаємного розташування ергономічним вимогам з урахуванням характеру і особливостей трудової діяльності (ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 22.269-76, ГОСТ 21.889-76).

Конструкція робочого місця користувача ВДТ має забезпечити підтримання оптимальної робочої пози.

Робочі місця з ВДТ слід так розташовувати відносно світлових прорізів, щоб природне світло падало збоку, переважно зліва.

При розміщенні робочих столів з ВДТ слід дотримуватись таких відстаней: між бічними поверхнями ВДТ - 1,2 м; від тильної поверхні одного ВДТ до екрана іншого - 2,5 м.

Відстань екрану ВДТ від очей користувача становить 60...70 см, але не ближче ніж за 60 см.

Розташування екрану ВДТ має забезпечувати зручність зорового спостереження у вертикальній площині під кутом +30 до нормальної лінії погляду працюючого.

Клавіатуру слід розташовувати на поверхні столу на відстані 10...30 см від краю, звернутого до працюючого. *У конструкції клавіатури має передбачатися опорний пристрій (виготовлений із матеріалу з високим коефіцієнтом тертя, що перешкоджає мимовільному її зсуву), який дає змогу змінювати кут нахилу поверхні клавіатури у межах 5... 15°.*

6. Вимоги до профілактичних медичних оглядів

Працюючі з ВДТ підлягають обов'язковим медичним оглядам: попереднім - при влаштуванні на роботу і періодичним - раз на два роки комісією в складі терапевта, невропатолога та офтальмолога.

Основними критеріями оцінки придатності до роботи з ВДТ мають бути показники стану органів зору: гострота зору, показники рефракції, акомодатції, стану бінокулярного апарату ока тощо. При цьому необхідно враховувати також стан організму в цілому.

Жінки, що працюють з ВДТ, обов'язково оглядаються акушером-гінекологом один раз на два роки.

Жінки з часу встановлення вагітності та в період годування дитини грудьми до виконання всіх робіт, пов'язаних з використанням ВДТ, не допускаються (санітарні норми стосуються використання ВДТ на основі електронно-променевого випромінювання яких негативно впливає на розвиток плода).

Передбачена додаткова відпустка за особливий хар-р праці до 4-х календарних днів (при роботі з використанням ВДТ не менше 50% робочого часу).

Тема 4. Пожежна профілактика та пожежна безпека

4.1 Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах

План

1. Джерела, шляхи і засоби забезпечення пожежної безпеки галузевих об'єктів.
2. Система попередження вибухів і пожеж.
3. Система протипожежного та противибухового захисту.
4. Система організаційно-технічних заходів.

Пожежна безпека забезпечується системами попередження пожежі, протипожежного захисту та організаційно-технічними заходами (рис. 1).

Для розробки комплексу конкретних технічних і організаційних рішень та заходів, які здатні забезпечити необхідну ступінь безпеки, необхідно попередньо визначити рівень пожежної небезпеки об'єкту.

Законодавча та нормативна база ПБ є нормативною і методичною основою для аналізу стану пожежної небезпеки і формування системи забезпечення ПБ об'єкту. *Аналізуючи за допомогою показників вибухопожежонебезпеки речовини і матеріали (є ГОСТ та ДСТУ щодо оцінки пожежовибухонебезпечності речовин та матеріалів), що використовуються, обертаються і зберігаються на об'єкті з урахуванням їх фактичної кількості і особливості виробництва, оцінюються вибухопожежонебезпечність об'єкту, яка являє собою прогноз виникнення пожежі і його наслідків, тобто від чого, що і як може зайнятися і до чого це може призвести.*

Методика аналізу вибухопожежонебезпеки зводиться до виявлення і оцінки умов формування горючого середовища, потенційних і фактичних джерел запалювання, умов виникнення контакту горючого середовища з джерелом запалювання, умов і причин розповсюдження вогню у випадку виникнення пожежі, масштабу можливої пожежі, наявності загрози життю людей, навколишньому середовищу, матеріальним цінностям.

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

клас А – горіння твердих речовин, що супроводжується тлінням (підклас А1) або не супроводжується тлінням (підклас А2) ;

клас В – горіння рідин, що не розчиняються у воді (підклас В1) та розчиняються у воді (підклас В2);

клас С – горіння газів;

клас D – горіння металів легких, за винятком лужних (підклас D1); металів лужних (підклас D2); металовмісних сполук (підклас D3);

клас Е – горіння електроустановок під напругою.

Категорія пожежної небезпеки приміщення (будівлі, споруди) – це класифікаційна характеристика пожежної небезпеки об'єкта, що визначається кількістю і пожежонебезпечними властивостями речовин і матеріалів, які знаходяться (обертаються) в них з урахуванням особливостей технологічних процесів та розміщених в них виробництв. Усі приміщення за ступенем вибухопожежної та пожежної небезпеки на 5 категорій (А,Б,В,Г,Д) в залежності від того, які матеріали, в якій кількості і для чого використовуються в даному приміщенні. (Норми визначення

категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою, затверджені наказом МНС (Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи) від 03.12.2007 № 833 (НАПБ Б.03.002-2007).

Таблиця 1

Категорії пожежної небезпеки приміщень

Характеристика використовуваних у виробництві речовин	Характеристика приміщення	Категорія
<p>Горючі гази, легкозаймісті рідини з температурою спалаху не більше 28°C у такій кількості, що можуть утворювати парогазоповітряні суміші, у разі займання яких розвивається розрахунковий надмірний тиск вибуху в приміщенні, що перевищує 5 кПа.</p> <p>Речовини і матеріали, здатні вибухати і горіти при взаємодії з водою, киснем повітря або один з одним у такій кількості, що розрахунковий тиск вибуху в приміщенні перевищує 5 кПа</p>	Вибухопожежнонебезпечні	А
<p>Горючий пил або волокна, легкозаймісті рідини з температурою спалаху понад 28°C, горючі рідини у такій кількості, що можуть утворювати вибухонебезпечні пилоповітряні або пароповітряні суміші, у разі займання яких розвивається надлишковий тиск вибуху, близький до розрахункового, що перевищує 5 кПа</p>	Вибухопожежнонебезпечні	Б
<p>Горючі гази (ГГ), легкозаймісті, горючі і важкогорючі рідини, а також речовини та матеріали, які здатні при взаємодії з водою, киснем повітря або один з одним вибухати і горіти або тільки горіти; горючий пил і волокна, тверді горючі та важкогорючі речовини і матеріали, за умови, що приміщення, в яких вони знаходяться (обертаються), не відносяться до категорій А, Б</p>	Пожежнонебезпечні	В
<p>Негорючі речовини і матеріали у гарячому, розпеченому або розплавленому стані, процес обробки яких супроводжується виділенням променистого тепла, іскор та полум'я; горючі гази (ГГ), рідини та тверді речовини, що спалюються або утилізуються як паливо</p>		Г
<p>Речовини і матеріали, що вказані вище для категорій приміщень А, Б, В (крім горючих газів) у такій кількості, що їх питома пожежна навантага для твердих і рідких горючих речовин на окремих ділянках площею не менше 10 м² кожна не перевищує 180 МДж/м², а також, негорючі речовини і/або матеріали в холодному стані, за умови, що приміщення, в яких знаходяться (обертаються) вищевказані речовини і матеріали, не відносяться до категорій А, Б і В</p>		Д

За температурою спалаху розрізняють:

- легкозаймісті рідини (ЛЗР) - рідини, які мають температуру спалаху, що не перевищує 61 °С у закритому тиглі (бензин, ацетон, етиловий спирт та ін.);

- горючі рідини (ГР) - рідини, які мають температуру спалаху понад 61 °С у закритому тиглі або 66 °С у відкритому тиглі (мінеральні мастила, мазут, формалін та ін.).

Таблиця 2. Основні показники пожежовибухонебезпечності деяких легкозаймистих та горючих рідин

№ з/п	Речовина	Температура спалаху ($t_{сп}$), °С	Температура самоспалахування ($t_{сс}$), °С	Концентраційні межі поширення полум'я, % об'єм	Температурні межі поширення полум'я, °С
				НКМ/ВКМ	НТМ/ВТМ
1	Ацетон	-18	465	2,2/13,0	-20/6
2	Бензин автомобільний А-76	-36	300	0,76/5,16	-36/-4
3	Бензол	-11	562	1,4/7,1	-14/13
4	Бутилацетат	29	450	2,2/14,7	13/48
5	Гас	27	250	1,4/7,5	27/69
6	Етилацетат	2	400	3,5/16,8	1/31
7	Кенлол	29	590	1,2/6,2	24/50
8	Машинне мастило (марка ФМ-5,6 АП)	182	410	—	172/270
9	Спирт бутиловий	41	345	1,7/12	31/60
10	Спирт етиловий	13	404	3,6/19	11/41
11	Спирт ізопропиловий	14	400	2,0/12	8/37
12	Спирт метиловий	8	464	6,0/34,7	7/39
13	Скипидар	34	300	0,8/—	32/53
14	Толуол	4	536	1,3/6,7	0/30
15	Уайт-спірит	33—36	260	—	33/68

2. Система попередження вибухів і пожеж

Пожежа (вибух) можливі при наявності 3-х чинників: горючої речовини, окислювача і джерела запалювання.

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

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

Заходи з попередження утворення горючого середовища:

- заміна горючих речовин і матеріалів, що використовуються, на негорючі та важкогорючі;
- максимально можливе за умови технології та будівництва обмеження маси та об'єму горючих речовин, матеріалів та найбільш безпечні способи їх розміщення;
- ізоляція горючого середовища (використання ізольованих відсіків, камер, кабін, тощо);

- підтримання безпечної концентрації середовища відповідно до норм і правил безпеки;
- підтримання відповідних значень температур та тиску середовища, за яких поширення полум'я виключається,
- максимальна механізація та автоматизація технологічних процесів, пов'язаних з обертанням та використанням горючих речовин;
- установка та розміщення пожежонебезпечного устаткування в ізольованих приміщеннях або на відкритих майданчиках;
- видалення пожежонебезпечних відходів виробництва;
- заміна легкозаймистих та горючих рідин на пожежобезпечні технічні миючі засоби.

Найбільш радикальним заходом попередження утворення горючого середовища є заміна горючих речовин і матеріалів, що використовуються, на негорючі та важкогорючі. Проте горючі речовини, матеріали, вироби з них реально присутні в абсолютній більшості існуючих житлових, громадських, виробничих та інших приміщеннях, будівлях і спорудах, а їх повна заміна практично неможлива.

Тому попередження виникнення в горючому середовищі або внесення до нього джерел запалювання є головним стратегічним пріоритетом у роботі щодо запобігання пожежам.

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

Попередження утворення в горючому середовищі джерел запалювання:

- використання машин, механізмів, устаткування, пристроїв, при експлуатації яких не утворюються джерела запалювання;
- використання швидкодіючих засобів захисного відключення можливих джерел запалювання;
- улаштування блискавкозахисту і захисного заземлення будівель, споруд та устаткування;
- використання технологічних процесів і устаткування, що задовольняє вимогам статичної іскробезпеки;
- підтримання температури нагріву поверхні машин, устаткування, пристроїв, речовин і матеріалів, які можуть увійти в контакт з горючим середовищем, нижче гранично допустимої, яка не повинна перевищувати 80% температури самозаймання горючого середовища;
- виключення можливості появи іскрового розряду в горючому середовищі з енергією, яка дорівнює або вище мінімальної енергії запалювання;
- зменшення розміру горючого середовища, нижче гранично допустимого за горючістю;
- та інші.

3. Система протипожежного та противибухового захисту

Являє собою сукупність організаційних заходів і технічних засобів, спрямованих на запобігання впливу на людей небезпечних чинників пожежі та обмеження матеріальних збитків від неї.

Протипожежний захист об'єкта здійснюється за такими чотирма напрямками:

1). Обмеження розмірів та поширення пожежі (*розміщення будівель та споруд на території об'єкта із дотриманням протипожежних розривів; вибір будівельних конструкцій необхідних ступенів вогнестійкості; встановлювання протипожежних перешкод у будівлях, системах вентиляції, паливних та кабельних комунікаціях, обмеження витікання та розтікання легкозаймистих та горючих рідин при пожежі, влаштування систем автоматичної пожежної сигналізації та пожежогасіння*);

2). Обмеження розвитку пожежі (*обмеження кількості горючих речовин, що одночасно знаходяться в приміщенні; використання оздоблювальних будівельних та конструкційних матеріалів з нормативними показниками вибухопожежонебезпечності; своєчасне звільнення приміщень від залишків горючих матеріалів*);

3). Забезпечення безпечної евакуації людей та майна (*евакуація людей повинна бути завершена до настання гранично допустимих рівнів чинників пожежі; вибір відповідних засобів колективного та індивідуального захисту; влаштування систем протидимового захисту, які запобігають задимленню шляхів евакуації тощо*)

4). Створення умов для успішного гасіння пожежі (*встановлення у будівлях та приміщеннях установок пожежної автоматики; забезпечення приміщень нормованою кількістю первинних засобів пожежогасіння, влаштування та утримання в належному стані території підприємства, під'їздів до будівельних споруд, пожежних водоймищ, гідрантів*).

4. Система організаційно-технічних заходів забезпечення пожежної безпеки включає:

1) організаційні заходи: організацію пожежної охорони на об'єкті, проведення навчань з питань пожежної безпеки (включаючи інструктажі), проведення перевірок, оглядів стану пожежної безпеки приміщень та ін.

2) технічні заходи: суворе дотримання правил і норм, визначених чинними нормативними документами при реконструкції приміщень, будівель та об'єктів, технічному переоснащенні виробництва, експлуатації чи можливому переобладнанні електромереж, опалення, вентиляції, освітлення і т. п.

3) заходи режимного характеру: заборона куріння та застосування відкритого вогню в недозволених місцях; недопущення появи сторонніх осіб у вибухонебезпечних приміщеннях тощо.

4) експлуатаційні заходи: своєчасне проведення профілактичних оглядів, випробувань, ремонтів технологічного та допоміжного устаткування, а також інженерного господарства (електромереж, електроустановок, опалення, вентиляції).

4.2 Утримання евакуаційних шляхів та пожежна сигналізація. Забезпечення безпечної евакуації персоналу.

План

1. Система пожежної сигналізації
2. Шляхи евакуації
3. Забезпечення евакуації персоналу

1. Система пожежної сигналізації

Функціональним призначенням системи пожежної сигналізації є виявлення осередку пожежі на початковій стадії її виникнення, щоб здійснити відповідні заходи: евакуацію людей, виклик пожежників, включення установок пожежогасіння тощо.

Запуск системи пожежної сигналізації може здійснюватися як автоматично (автоматична система), так і вручну (ручна система пожежної сигналізації).

Ефективність системи пожежної сигналізації визначається її здатністю з найменшими витратами забезпечити досягнення поставленої мети в усьому допустимому діапазоні зовнішніх впливів.

Система пожежної сигналізації повинна:

- швидко виявляти місце виникнення пожежі;
- надійно передавати сигнал про пожежу на приймально-контрольний прилад, а також до пункту прийому сигналів про пожежу;
- перетворювати сигнал про пожежу у форму, зручну для сприймання персоналом захищеного об'єкта;
- залишатися нечутливою до впливу зовнішніх факторів, що відмінні від факторів пожежі;
- швидко виявляти та передавати сповіщення про несправності, що перешкоджають нормальному функціонуванню системи.

Працездатність систем пожежної сигналізації характеризується не тільки спрацюванням у разі виникнення пожежі, але й можливістю нормального функціонування після закінчення або в процесі дії зовнішніх факторів, наприклад, корозії, вібрації, удару, електромагнітного випромінювання.

Пожежний сповіщувач – це пристрій для формування сигналу про пожежу. Він являє собою частину автоматичної системи пожежної сигналізації, до складу якої входить один або більше чутливих елементів, які постійно або через рівні проміжки часу контролюють один або декілька факторів пожежі та забезпечують подавання на приймально-контрольний прилад сповіщення про пожежу.

Рішення про подавання сигналу про пожежу приймається на рівні сповіщувача або приймально-контрольного приладу.

Пожежні сповіщувачі класифікуються за цілим рядом ознак залежно від виду контрольованого параметра (явища – дим, вогонь, тепло), за способом реагування на контрольовані параметри, за конфігурацією чутливого елемента тощо. Види сповіщувачів:

тепловий - реагує на певне значення температури та (чи) швидкість її наростання;

димовий - реагує на аерозольні продукти горіння;

сповіщувач полум'я реагує на електромагнітне випромінювання полум'я;
оптичний – це димовий сповіщувач, який спрацьовує внаслідок впливу продуктів горіння на поглинання або розсіювання електромагнітного випромінювання сповіщувача;

комбінований - реагує на два (та більше) фактора пожежі;
а також інші види сповіщувачів.

2. Шляхи евакуації

Показником ефективності евакуації є час, протягом якого люди можуть за необхідності залишити окремі приміщення і будівлю чи споруду взагалі. Безпека евакуації досягається тоді, коли час евакуації не перевищує часу настання критичної фази розвитку пожежі, тобто часу від початку пожежі до досягнення граничних для людини значень чинників пожежі (критичних температур, концентрацій кисню тощо).

Виходи є евакуаційними, якщо вони ведуть:

- з приміщень першого поверху назовні безпосередньо або через коридор, вестибюль, сходову клітку;
- з приміщень будь-якого поверху, крім першого, в коридори, що ведуть на сходову клітку (в тому числі через хол); при цьому сходові клітки повинні мати вихід назовні безпосередньо або через вестибюль, відділений від прилеглих коридорів перегородками з дверима;
- з приміщень у сусіднє приміщення на цьому ж поверсі, що забезпечене виходами, вказаними вище.

Евакуаційних виходів має бути не менше двох, якщо один евакуаційний вихід, дозволяється одночасно розміщувати не більше 50 осіб.

Двері на шляхах евакуації повинні відчинятися в напрямку виходу з будівель (приміщень). Допускається влаштування дверей, які відчиняються усередину приміщення, в разі одночасного перебування в ньому не більше 15 осіб, а також у санвузлах, з балконів, лоджій, площадок зовнішніх евакуаційних сходів. Мінімальна ширина шляхів евакуації — не менше 1 м, дверей — не менше 0,8 м.

Евакуаційні шляхи і виходи повинні утримуватися вільними, нічим не захащуватися.

Килими, килимові доріжки й інші покриття підлоги у приміщеннях з масовим перебуванням людей повинні надійно кріпитися до підлоги і бути малонебезпечними щодо токсичності продуктів горіння, а також мати помірну димоутворюючу здатність.

На сходових маршах і площадках мають бути справні огорожі з поручнями.

Сходові клітки, зовнішні сходи, коридори, проходи та інші шляхи евакуації мають бути забезпечені евакуаційним освітленням, яке повинне вмикатися з настанням сутінків у разі перебування в будівлі людей. Шляхи евакуації, що не мають природного освітлення, мають постійно освітлюватися електричним світлом (у разі наявності людей).

У готелях, театральних-видовищних, лікувальних закладах, приміщеннях інших громадських і допоміжних будівель, де можуть перебувати одночасно більше 100 осіб, у виробничих приміщеннях без природного освітлення за наявності більше 50 працюючих, евакуаційні виходи повинні бути позначені світловими покажчиками з написом «Вихід» білого кольору на зеленому фоні, приєднаними до джерела живлення евакуаційного (аварійного) освітлення.

На випадок вимкнення електроенергії обслуговуючий персонал будівель, де у вечірній та нічний час можливе масове перебування людей (театри, кінотеатри, готелі, гуртожитки, ресторани, лікарні, інтернати, дитячі дошкільні заклади та ін.), повинен мати електричні ліхтарі.

3. Забезпечення евакуації персоналу

Для забезпечення організованого руху людей в умовах змушеної евакуації розробляють план евакуації в основному для громадських будинків. Рекомендується мати такий план і для виробничих будинків з масовим перебуванням людей.

План евакуації включає заходи, які забезпечують своєчасне оповіщення про пожежу чи про аварію; вивід всіх людей з приміщення найкоротшими та безпечними шляхами; спокій та порядок при русі; порядок та послідовність евакуації майна та гасіння пожежі первинними засобами.

План евакуації **складається з двох частин**: текстової (інструкції) та графічної.

В інструкції подаються обов'язки осіб, які здійснюють евакуацію, порядок виконання обов'язків. В графічній частині показані маршрут руху та відповідні пояснення до них.

Для складання плану евакуації призначають спеціальну особу чи створюють комісію (для великих об'єктів). Вивчається планування будинку, щоб виявити можливі схеми руху людей при евакуації, а також шляхи для їх рятування.

При огляді будинку усувають всі порушення правил стану шляхів евакуації та евакуаційних виходів. Одночасно з тим вивчають наявні акти та приписи протипожежних оглядів, щоб усунути порушення правил пожежної безпеки на шляхах евакуації.

План евакуації затверджує керівник. Потім призначають термін вивчення і практичного опрацювання цього плану із співробітниками установи. Вивчення плану полягає у загальному ознайомленні з ним, вивчення особами, відповідальними за евакуацію, їх обов'язків, порядку виконання цих обов'язків, практичних навичок на умовній пожежі.

Контроль за вивченням плану евакуації і навчанням персоналу покладається на керівника установи. Практичне відпрацювання плану евакуації проводиться особою, яка призначається адміністрацією установи.

Звичайно рішення з евакуації приймає керівник об'єкта, а у випадку прямої загрози - будь-яка особа адміністрації об'єкта.

Велике значення має спосіб оголошення евакуації. Навіть при наявності системи евакуаційних виходів та шляхів, які відповідають усім вимогам безпеки, відсутність розпорядження та правильного оголошення про початок евакуації можуть призвести до згубних наслідків. Відомі випадки, коли засобами психологічної дії вдавалось зупинити паніку і забезпечити організований вихід людей при пожежах у театрах. Відомі й інші випадки, коли фактично ніякої загрози для життя людей не було. Однак крик «пожежа» викликав паніку з людськими жертвами.

У плані евакуації має бути підкреслено, хто оголошує необхідність евакуації і що має бути оголошено. Не слід завжди говорити про правдиву причину евакуації, а пояснити її технічною несправністю. Оголошення про пожежу та організацію руху людей можливе по радіотрансляційній мережі об'єкта.

В інструкції до плану евакуації вказуються обов'язки осіб адміністративного персоналу, які забезпечують спокійний та організований рух людей, спосіб оповіщення про пожежу, а також порядок евакуації майна. Також вказуються дії та обов'язки осіб обслуговуючого персоналу з гасіння пожежі первинними засобами. *Особи, які призначені для цієї мети, мають добре знати правила користування засобами гасіння пожеж, знати місця, де вони знаходяться, і діяти рішуче та швидко.* В приміщенні, яке горить і де є газова мережа, необхідно якнайшвидше виключити газ.

Графічна частина плану евакуації – це план приміщень з вказаними маршрутами руху евакуації людей (їх слід складати в масштабі 1:100 або 1:200). План будинку можна викреслювати в одну лінію. Напрямок руху евакуаційних потоків відмічають кольоровими стрілками. При різному плануванні поверхів, плани евакуації складаються окремо для кожного поверху. На планах позначають приміщення (палата, аудиторія, балкон першого ярусу, коридор та ін.) цифрами чи буквами. Нумерують також всі евакуаційні виходи та сходи. Це дозволяє простіше позначити схеми руху. На плані евакуації показують двері у відкритому вигляді. Важливо, щоб вони відкривалися по ходу руху.

Тема 5. Соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві

5.1 Соціальне страхування від нещасного випадку та профзахворювання на виробництві

План

1. Завдання страхування від нещасного випадку
2. Принципи страхування
3. Суб'єкти та об'єкти страхування
4. Страховий ризик і страховий випадок

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».

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати під час виконання трудових обов'язків, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

Дія цього Закону поширюється на осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах або у фізичних осіб; на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності), та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності. Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Законодавство України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування складається із Закону України "Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 14.01.1998р. №16/98-ВР, цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України "Про охорону праці" та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством про страхування від нещасного випадку, то застосовуються норми міжнародного договору.

У 2017 році завершено реорганізацію шляхом злиття Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності і з 1 серпня 2017 року Фонд соціального страхування України в повній мірі розпочав виконання усіх завдань та функцій, визначених законом.

2. Основними принципами страхування від нещасного випадку є:

- ◆ паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;
- ◆ своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;
- ◆ обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю та осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;
- ◆ надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;
- ◆ обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;
- ◆ Законом передбачається диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві (на сьогодні немає);
- ◆ економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці.

3. Суб'єкти та об'єкти страхування

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування.

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи (ФОП, особи, які забезпечують себе роботою самостійно).

Страховик – Фонд соціального страхування України.

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

Роботодавцем відповідно до цього Закону вважається:

- власник підприємства або уповноважений ним орган та фізична особа, яка використовує найману працю;
- власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародних), філії або представництва, який використовує найману працю.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), особи, які забезпечують себе роботою самостійно – займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, громадяни – СПД;

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт; під час занять, коли вони набувають

професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, перелічені в законі, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Усі застраховані є членами Фонду соціального страхування України.

4. Страхувий ризик і страхувий випадок

Страхувий ризик – обставини, внаслідок яких може статися страхувий випадок.

Страхувим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

Професійне захворювання є страхувим випадком також у разі його встановлення чи виявлення в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів. Нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення нормативних актів про охорону праці застрахованим, також є страхувим випадком.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України "Про охорону праці". Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

За рахунок коштів бюджету Фонду соціального страхування України у разі настання страхового випадку здійснюються такі види виплат застрахованим особам:

— пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

— пенсії у зв'язку з втратою годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

— допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, яка настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

— щомісячна грошова виплата у разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

— грошова виплата за моральну шкоду за наявності факту заподіяння такої шкоди потерпілому;

- виплата потерпілому в розмірі його середньомісячного заробітку за тимчасового переведення його на легшу роботу;
- виплата потерпілому під час його професійної реабілітації;
- одноразова допомога у разі смерті потерпілого;
- щомісячна страхова виплата особам, які мають на неї право, у разі смерті потерпілого;
- надання допомоги на поховання осіб, які померли внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Рекомендована література

Основна:

1. Атаманчук П.С., Мендерецький В.В., Панчук О.П., Білий Р.М. Охорона праці в галузі: Навчальний посібник / – К.: Центр учбової літератури, 2017.- 322с.
2. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. – К.: «Основа», 2011. – 551 с.
3. Методичні рекомендації до самостійних робіт з дисципліни «Охорона праці в галузі» студентів спеціальності 071 «Облік і оподаткування». Павлоград, 2022.

Додаткова:

1. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992р. №2694-ХІІ із змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
2. Кодекс законів про працю України. Закон № 322-VІІІ від 10.12.71. ВВР, 1971 в редакції Декрету № 7-92 від 09.12.92р. із змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999р. №1105-XIV в редакції від 02.04.2022р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
4. Постанова КМУ «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17.04.2019р. №337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
5. Типове положення про службу охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04, затв. Наказом Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004р. №255 із змінами. URL: <https://dnaop.com>
6. Протоєрейський О.С., Запорожець О.І. Охорона праці в галузі: Навч. посібник – К.: Книжкове видавництво НАУ, 2005. – 268 с.

Інформаційні ресурси в інтернеті:

1. Сайт ВСП «Павлоградський фаховий коледж НТУ «ДП». URL: <https://inter.ptngu.com>
2. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua>
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Офіційний сайт Державної служби України з питань праці (Держпраці). URL: <https://dsp.gov.ua>