

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ

Навчальний посібник

Укладачі: Кравченко Л. В., Сушло Л. В.

Умань
2020

УДК 37:331.4(075.8)

О-92

Рецензенти:

Торубара О. М., доктор педагогічних наук, професор кафедри професійної освіти та безпеки життєдіяльності Національного університету “Чернігівський колегіум” імені Т.Г. Шевченка;

Мельник О. С., кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри професійної освіти та технологій за профілями Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Рекомендовано до друку вченою радою факультету інженерно-педагогічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (протокол № 7 від 25.11.2020 р.)

О-92 **Охорона праці в галузі** : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад.: Кравченко Л. В., Сусло Л. В. - Умань : Візаві, 2020. - 188 с.

Формування у майбутніх фахівців умінь та компетенцій для ефективного забезпечення охорони 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 в освітній галузі. Тому даний посібник присвячений питанням галузевої безпеки праці (розглянуто питання охорони праці, правові й організаційні основи забезпечення безпеки праці, заходи та засоби, спрямовані на створення безпечних та нешкідливих умов праці).

УДК 37:331.4(075.8)

© Кравченко Л. В., Сусло Л. В., уклад., 2020

Зміст

Вступ	6
Тема 1. Міжнародні норми в галузі охорони праці	
1. Стан безпеки праці в світі	8
2. Соціальний діалог в Європейському Союзі й Україна	12
3. Міжнародні стандарти SA 8000 “Соціальна відповідальність” і ISO 26000 “Настанова по соціальній відповідальності”	19
4. Основні принципи та впровадження соціальної відповідальності	24
5. Європейський Союз і законодавство з охорони праці	26
6. Міжнародні організації в сфері охорони праці	27
7. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці	39
Тема 2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі	
1. Законодавча база з охорони праці в Україні. Загальне поняття про нормативно - правові акти з охорони праці. Система стандартів безпеки праці	42
2. Міжгалузеві та галузеві акти з охорони праці	50
3. Нормативні акти з охорони праці на окремих об’єктах	50
4. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці	51
5. Основні положення організації охорони праці на виробництві	53
Тема 3. Система управління охороною праці в організації	
1. Система управління охороною праці в Україні.	59
2. Система управління охороною праці на підприємстві	60
3. Організація роботи з функціонування системи управління охороною праці на підприємстві	61
4. Галузеве управління охороною праці	65
5. Організація роботи з охорони праці в системі міністерства освіти і науки України	70
6. Організація проведення інструктажів із питань охорони праці	76
Тема 4. Травматизм та професійні захворювання в галузі.	
Розслідування нещасних випадків	
1. Основні поняття.	82
2. Причини нещасних випадків	83
3. Розслідування та облік нещасних випадків у навчально-виховних закладах	84
4. Повідомлення про нещасні випадки, їх розслідування та облік	85
5. Спеціальне розслідування нещасних випадків	87
6. Звітність про нещасні випадки і аналіз причин, що призвели до них	90
7. Заходи для запобігання виробничого травматизму	90
8. Розслідування професійних захворювань	92
9. Дослідження та профілактика виробничого травматизму	92
10. Професійні захворювання вчителів та шкільні хвороби учнів	95

Тема 5. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності

1. Аналіз умов праці у галузі за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу	101
2. Вимоги до устаткування та організації навчального процесу	104
3. Організація навчально - виховного процесу	105
4. Гігієнічні вимоги до розкладу уроків	106
5. Загальні заходи та засоби регулювання параметрів мікроклімату	111
6. Природне освітлення в закладах освіти, види, нормування, експлуатація. Штучне освітлення в закладах освіти, види, джерела світла для навчальних приміщень, нормування	112
7. Охорона праці під час проведення навчальних занять (за фахом)	114
8. Вимоги охорони праці при роботі на комп'ютері для учнів, співробітників навчальних закладів	120
9. Основи організації безпечної експлуатації електроприладів в закладах освіти	125
10. Важкість праці: динамічні, статичні навантаження. напруженість праці. увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці	126

Тема 6. Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях

1. Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень	132
2. Організація наукових досліджень в галузі охорони праці	135
3. Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці	135
4. Аналіз професійного та виробничого ризиків	139
5. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійної захворюваності в галузі	141
6. Автоматизовані системи управління охороною праці, обліку, аналізу та дослідження травматизму	144

Тема 7. Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах

1. Основні визначення	147
2. Аналіз пожеж на Україні	147
3. Заходи та способи гасіння пожеж	148
4. Пожежна безпека в навчальних закладах	150
5. Порядок дій у разі виникнення пожежі	151
6. Вимоги пожежної безпеки для навчальних та навчально-виробничих приміщень	152

Тема 8. 9. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві	
1. Органи державного нагляду за охороною праці. Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності	160
2. Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування	166
3. Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок	168
4. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду	170
5. Страхові експерти з охорони праці, їх функції і повноваження	169
6. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг та профілактичних заходів. Джерела фінансування Фонду	171
7. Страхові тарифи. Страхові виплати. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків	172
8. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника	175
Додаток	179
Список використаних джерел	186

Вступ

Визначення праці як доцільної діяльності людини, спрямованої на створення благ, необхідних для існування як окремого індивідуума, так і суспільства загалом, саме собою унеможлиблює наявність небезпечних та шкідливих умов під час професійної діяльності. З погляду безпеки праці, доцільною діяльністю людини можна вважати тільки таку сукупність дій, яку реалізують в умовах, безпечних для життя людини.

Але нинішній рівень науково-технічного прогресу, з одного боку, та соціально-економічні орієнтири розвитку сучасного суспільства, з іншого боку, ще не спроможні створити сприятливі умови для досягнення кінцевої мети економічного розвитку - забезпечення благополуччя людини, збереження її здоров'я та створення найкращих можливостей для її самореалізації та вдосконалення. Досягнути цю мету можна тільки через успішну виробничу діяльність, вирішальним елементом якої є сама людина, її фізичний, розумовий та духовно-моральний розвиток. Об'єктивно ринкові відносини мають стимулювати не тільки розвиток економіки, а й сприяти створенню безпечних та здорових умов праці з метою найповнішого використання творчих можливостей людських ресурсів.

Використовуючи економічні категорії, можна стверджувати, що невідповідність умов праці вимогам її безпеки робить таку економічну діяльність збитковою. Хоча заходи з охорони праці мають яскраво виражений соціальний характер, вони тісно пов'язані з економічно-фінансовою діяльністю об'єкта господарювання, якщо затрати на гарантування безпеки праці розглядати як прибуток у порівнянні із втратами від небезпечних подій, які виникають через відсутність безпечних умов праці. Зміни в економіці нашої країни, розвиток різних форм власності потребують нових підходів до управління охороною праці.

Під політикою в галузі охорони праці розуміють публічну заяву роботодавця щодо його поглядів на підвищення рівня безпеки праці. Така політика ґрунтується на загальнодержавній концепції управління охороною праці, має антропосоціальну направленість, у центрі якої знаходиться працівник (персонал загалом), і передбачає залучення до управління охороною праці всього персоналу від керівництва до рядового виконавця, забезпечення адекватного усвідомлення усіма працівниками наслідків від нещасних випадків, широке впровадження внутріоб'єктної стандартизації та постійне вдосконалення управління охороною праці. Охорона праці як система заходів та засобів, що відображається у діяльності, спрямованій на забезпечення безпеки та здоров'я людини під час праці, є невід'ємною частиною виробничого процесу зі створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення різних потреб людини.

В умовах переходу до ринкових відносин принципово змінюються пріоритети, які визначають ефективність та імідж об'єкта господарювання. Серед критеріїв, які сьогодні використовують для оцінки успішності об'єкта господарювання, враховують такі: безпека персоналу, якість виробничих та

трудових процесів і як наслідок якості товарів та послуг, надійність роботи об'єкта господарювання тощо. Останнім часом виявлено чимало чинників, що впливають на ефективність системи управління безпекою праці, але головним серед них є культура охорони праці - суспільне явище, що відображає досягнутий на певному етапі розвитку суспільства рівень організації охорони праці. Культура охорони праці охоплює цінності, уявлення і принципи, які лежать в основі управління охороною праці, та сукупність практичних дій і поведінкових реакцій, що втілюють їх у реальність.

Тому підвищення рівня освіченості населення з питань охорони праці залишається пріоритетним завданням державної політики нашої країни у цій галузі.

В умовах ринкової економіки зростають вимоги до професійної підготовки педагогічних працівників, які поряд з фаховими компетенціями передбачається вміння надійно та безпечно працювати.

Державна політика в галузі охорони праці ґрунтується на головному принципі пріоритетності життя та здоров'я працівників перед будь-якими результатами виробничої діяльності. Реалізація цієї політики передбачає виконання багатьох заходів з підвищення рівня безпеки праці, але головним серед них є формування у працівників засобами освітньої мотивації щодо посилення відповідальності особи за власну та колективну безпеку під час професійної діяльності.

Навчання з питань безпеки та гігієни праці під час підготовки фахівців з вищою освітою передбачає вивчення навчальної дисципліни "Охорона праці в галузі", тому даний курс лекцій присвячений питанням галузевої безпеки праці. Курс лекцій складено відповідно до типової програми нормативної дисципліни "Охорона праці в галузі" для вищих навчальних закладів згідно з навчальним планом. Розглянуто питання охорони праці, правові й організаційні основи забезпечення безпеки праці, заходи та засоби, спрямовані на створення безпечних та нешкідливих умов а також методику планування профілактичних заходів.

Тема №1. Міжнародні норми в галузі охорони праці

1. Стан безпеки праці в світі
2. Соціальний діалог в Європейському Союзі й Україна
3. Міжнародні стандарти SA 8000 “Соціальна відповідальність” і ISO 26000 “Настанова по соціальній відповідальності”
4. Основні принципи та впровадження соціальної відповідальності
5. Європейський Союз і законодавство з охорони праці
6. Міжнародні організації в сфері охорони праці
7. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

1. СТАН БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В СВІТІ

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

Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн. нещасних випадків, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, і 160 млн. професійних захворювань. На виробництві гине майже 354 тис. працівників, з них у країнах з розвинутою ринковою економікою - 1 6,2 тис, у колишніх соцкраїнах - 21,4 тис, у Китаї - 73,6 тис, в Індії - 48,2 тис, в інших країнах Азії і Тихого океану - 83 тис, у країнах Близького Сходу - 28 тис, у країнах Африки південніше Сахари - 54,7 тис, у країнах Латинської Америки та Карибського басейну - 28,6 тис. Близько 12 тис. загиблих - діти.

До цих даних необхідно додати кількість тих, хто одержав профзахворювання і вибув з виробничого процесу, - цей показник у 2016 р. становив 2,2 млн. осіб, причому серед захворювань 32% становили онкологічні, 23% - серцево-судинні, 19% - травматологічні, 17% - інфекційні.

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

Починаючи з 2002 р., за ініціативи МОП щороку 28 квітня відзначається Всесвітній день охорони праці (раніше в цей день відзначався День пам'яті загиблих на робочих місцях). З цього ж року Міжнародна федерація

транспортників (МФТ) щороку 15 жовтня відзначає Всесвітній день протесту проти негідних умов праці на транспорті.

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

У 2004 р. було проведено Європейський тиждень безпеки праці в будівництві та деревообробці, під час якого було оголошено дані Дублінського фонду поліпшення умов життя і праці, згідно з якими у 15 країнах, що входили тоді до складу ЄС, щороку реєструвалося 820 тис. нещасних випадків, з них 1200 - зі смертельними наслідками, а збитки від них становили 75 млрд. євро з 900 млрд. євро загального обігу галузі. Було повідомлено, що у Великобританії в цій галузі щороку гине 13 працівників із 100 тис. зайнятих, у той час як у цілому в економіці країни - 5 осіб. У США в 2015 р. на будівництві загинуло 1126 працівників, у той час як на транспорті - 850, у сільському господарстві та рибальстві - 707. У Данії, за даними профспілок, ймовірність загинути на роботі у будівельників втричі більша, ніж у представників будь-якої іншої професії.

Серйозне занепокоєння з приводу виробничого травматизму висловлюють профспілки транспортників. У 2003 р. у Японії пройшла тристороння конференція з безпеки праці на залізницях за участі 210 делегатів з більш як 40 країн світу, яка, зокрема, констатувала, що становище в даному питанні погіршується в міру приватизації галузі. У тому ж році Європейська федерація транспорту зажадала від Єврокомісії вжиття заходів щодо захисту водіїв далекобійників від нападів на них бандитів на території всіх європейських країн.

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

Багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. Комісія ЄС у 2001 р. прийняла Програму заходів з охорони праці та здоров'я на робочих місцях на 2012-2016 р.р., а в 2015 р.- Програму REACH - реєстрації, оцінки та обмеження застосування хімікатів, відповідно до якої підприємства, які застосовують будь-які хімічні речовини з 30 тис. внесених у додаток до Програми, повинні одержувати у національної влади ліцензію на їх використання. Щорічна конференція партнерства провела в 2016 р. у Відні Міжнародну профспілкову конференцію, на якій було висунуто вимогу посилити контроль за реалізацією цієї Програми.

У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. В іспанському місті Більбао діє Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці. У Дубліні (Ірландія)

працює Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, що веде дослідження з широкого кола пов'язаних з цим питань.

З числа тем, що особливо досліджуються у ЄС, відзначимо проблему стресів на робочому місці. Зазначене агентство ЄС у Більбао визначило стрес як “негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перенавантажень працівників, у тому числі через надмірні вимоги до роботи, авторитарного керівництва, конфліктів на робочому місці, насильства і моббінг. До “класичних” факторів стресу віднесено також шуми, вібрацію та монотонність праці. За даними агентства, до 40 млн. працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25% робочих днів, пропущених через хворобу, а витрати тільки з оплати лікарняних у зв'язку з цим становлять 20 млн. євро на рік. У цілому ж економічні втрати від стресу оцінюються в 150 млн. євро.

Дублінський Фонд вважає, що від стресових явищ страждає приблизно 28% працюючих у країнах ЄС, у 23% виявлено симптоми хронічної перевтоми, 60% скаржаться на постійний брак часу на роботі. У Франції профспілки вимагають визнання стресу професійним захворюванням, оскільки його жертвами називають себе 72% опитаних працюючих, насамперед службовці, та 11% працівників одержували звільнення від роботи з цієї причини. У Великобританії 32% опитаних назвали основною причиною стресу проблеми під час поїздок на роботу, 23% - складність поєднання трудових і домашніх навантажень і лише 31% заявили, що стресу взагалі не відчують. Значна частина працівників у країнах ЄС вважає причиною стресу психологічні наслідки конкуренції за робочі місця.

У 2016 р. загальноєвропейське опитування про самопочуття на виробництві провів інший орган - Євробарометр. Згідно з одержаними даними, позитивно оцінили трудове середовище на своєму підприємстві 84% респондентів у 25 країнах ЄС, у 15 “старих” членах ЄС ця цифра дорівнювала 86%, а в Данії та Норвегії - навіть 93%. Ці результати явно відрізняються від наведених вище. Очевидно, багато чого залежить від того, хто проводить анкетування і як ставляться запитання.

Комісія ЄС прийняла рішення розробити Європейську стратегію з питань трудового середовища на період до 2022 р. Європейська конфедерація профспілок (ЄКП) запропонувала включити до неї превентивні заходи в галузі безпеки праці, ввести в країнах ЄС регіональних уповноважених з охорони праці та посилити санкції стосовно роботодавців, винних у порушенні правил безпеки на виробництві, а також поширити положення цієї стратегії на працюючих у рамках нетипової зайнятості. Варто при цьому згадати, що Британський конгрес тред-юніонів у 2015 р. порушив питання про те, що карати за порушення правил охорони праці потрібно не тільки роботодавців, але й директорів підприємств.

У 2016 р. було підписано Угоду європейських соціальних партнерів - ЄКП та об'єднань роботодавців ЄС - про спільні заходи щодо запобігання та ліквідації моббінгу. За деякими даними, у країнах ЄС моббінгу постійно

зазнають близько 12 млн. працівників. У Норвегії при Міністерстві праці в 2005р. встановлено “телефон трудового життя” спеціально для приймання скарг працюючих на прояви моббінгу на їхніх підприємств.

Останніми роками в ряді країн ЄС підвищилася увага до проблем охорони праці та здоров'я на робочому місці з боку урядів. У Швеції соціалдемократичний уряд прийняв у 2015 р. п'ятирічний план боротьби зі смертельним травматизмом. У Франції також діє “п'ятирічка” охорони здоров'я у трудовому середовищі, у контролі за перебігом якої беруть участь, поряд з урядовими органами, сторони ринку праці, тобто профспілки та організації роботодавців. У Фінляндії у 2014-2019 р.р. існувала державна Програма боротьби з виробничим травматизмом.

Особливо варто зупинитися на досвіді Норвегії. У жовтні 2014 р. у цій країні було укладено Угоду про консолідоване трудове життя, відповідно до якої мають бути вжиті заходи щодо зменшення кількості робочих днів, пропущених працівниками через хворобу, збільшення кількості робочих місць для осіб з обмеженими трудовими можливостями та щодо зниження фактичного віку виходу на пенсію (тобто щодо розвитку систем дострокового пенсіонування). До 2015 р., згідно з Угодою, перший із зазначених показників мав бути зменшений на 20%, а останній - до 59 років. Забігаючи наперед, відзначимо, що вже до 2017 р. відсоток відсутності працюючих через хворобу на підприємствах, включених до Угоди, знизився з 6,6 до 6,4% загального робочого часу (при середньому показнику по країні - 7,2%), і на роботу було прийнято близько 36 тис. інвалідів.

Угоду підписали всі профцентри, об'єднання приватних роботодавців і торговельних підприємств, спілка муніципальних органів та Відділ з адміністративних питань Мінпраці Норвегії. Вже до кінця 2003 р. до нього приєдналися 5,6 тис. компаній, на підприємствах яких працювало 951 тис. працівників, або 51% робочої сили країни. В 2015 р. Угоду було продовжено на невизначений термін. На сприяння її виконанню з держбюджету щороку виділяються кошти. В 2016 р. вони становили 276 млн. норвезьких крон.

Додамо, що зазначені проблеми типові не тільки для цієї країни. В Австрії в 2016 р. засновано державне відомство інтерактивного професійного навчання, основне завдання якого полягає у підготовці інвалідів до трудової діяльності.

Серйозно ставляться у ЄС до проблеми вживання алкоголю і наркотиків як до фактора, що негативно впливає на продуктивність і безпеку праці. Хоча в країнах ЄС алкогольно-залежними вважаються лише 5% працівників, зловживання алкоголем є головною причиною смерті молоді у віці 15-19 років і 30-50% дорожньо-транспортних подій. Найбільш “питущими” країнами визнано Ірландію (12,3 л чистого алкоголю на рік на одного дорослого жителя), Румунію (11,7 л) і Швецію (10 л). У Фінляндії з причин, пов'язаних із вживанням алкоголю, щороку втрачається близько 5 млн. робочих годин, або 2,5 робочого дня на одного працівника. Християнський профцентр Бельгії оголосив у 2019 р. кампанію з боротьби з “дрінками” у робочий час, що стали

популярними в установах країни. За даними ВООЗ, у 2018 р. у країнах ЄС із вживанням алкоголю було пов'язано 600 тис. нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками, їх середньорічне зростання перевищує 7%.

Ще кілька цифр по ЄС: на нічних роботах у країнах ЄС у 2016 р. було зайнято близько 20 млн. працюючих, або 12% економічно активного населення; найвищі показники відзначено у Великобританії (21,3%), Ісландії (19,2%) та Австрії (12,8%), найнижчі - в Іспанії (9,9%).

Як і раніше, багато говорять і пишуть у світі про шкідливий вплив на здоров'я працюючих азбесту й азбестовмісних сполук. У 2016 р. МОП і ВООЗ обнародували підсумки спільного дослідження, в якому сказано, що основними виробниками азбесту в світі є Росія (за їхніми даними, близько 50% світового виробництва, причому майже половину працюючих в азбестовому виробництві становлять жінки), Китай, Канада і Бразилія, а головними споживачами - Індія, Таїланд, Нігерія, Ангола, Мексика, Уругвай та Аргентина. Від застосування азбесту, за даними, що містяться в цій роботі, щороку гинуть до 100 тис. осіб.

МОП нещодавно знову закликала до повної заборони застосування азбесту. У період проведення Генеральної конференції праці 2015 р. Міжнародна конфедерація вільних профспілок оголосила про початок кампанії за повну заборону азбесту та його похідних. За її тодішніми даними, навіть у Фінляндії, де така заборона діє, від наслідків контактів з азбестом щороку хворіють до 500 працівників, з яких 120 - на рак.

У тому ж 2015 р. профцентр АФТ-КПП виступив за прийняття Конгресом США закону про створення Фонду допомоги потерпілим від застосування азбесту, яких, за його даними, у країні нараховується 300-600 тис. осіб. У Бельгії, де такий Фонд уже створено, християнський профцентр КХПБ запропонував у 2006 р. поширити дію цього закону на “непрофесіоналів” - само-зайнятих працівників, членів сімей захворілих і жителів тих районів, де розташовані підприємства, що використовують азбест.

З 1 січня 2015 р. набрала чинності директива Єврокомісії про повну заборону застосування в країнах ЄС азбестовмісних матеріалів. У ній також визначено заходи захисту працюючих від таких субстанцій, що були завезені в країни ЄС раніше. У Росії, наприклад, здійснення цієї директиви має призвести до втрати роботи 25-40 тис. працюючих і знизити рівень життя у півмільйона осіб. В Україні спостерігається приблизно така сама картина. В 2016 р. ЄС проголосила загальноєвропейську кампанію “Азбест убиває - станемо на перешкоді його застосуванню”.

2. Соціальний діалог в Європейському Союзі й Україна

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможну позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі.

Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало

широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

Ця тенденція дедалі більше стає виразником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

Структура та діяльність національних тристоронніх органів у країнах Європейського Союзу

В Україні, згідно з законом "Про соціальний діалог в Україні", який набрав чинність з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

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

Однією з їх характеристик є розвиток демократії в основних сферах соціально-економічного життя держави, систематична участь громадян у розробці пріоритетних для регіону рішень та контроль за їх реалізацією у важливих, з погляду інтересів громадян, напрямках діяльності.

У більшості країн ЄС діють головний національний тристоронній орган і кілька аналогічних органів, які працюють над окремими питаннями. Роль тристороннього органу переважно консультативна і дорадча, тільки в окремих випадках він має повноваження приймати рішення (Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка).

У всіх країнах головний тристоронній орган діє за підтримки постійного секретаріату, цілковито фінансованого урядом. Участь у тристоронніх засіданнях не завжди передбачає компенсацію додатковими добовими. Порядок денний засідань, як правило, приймається трьома сторонами спільно, інколи - міністром самостійно. Тристоронні зустрічі проходять регулярно, а їхні результати широко розповсюджуються. Однак офіційна реакція на подальшу діяльність обмежена.

Інституційна структура в більшості країн сформована для регулярного проведення тристоронніх засідань. Незважаючи на розмаїття критеріїв, мінімальні вимоги в основному задоволено, що засвідчує певну зрілість усіх сторін, залучених до соціального діалогу в регіоні.

Оскільки формування політики - процес, який постійно розвивається, інституційне і адміністративне середовище має завжди залишатись актуальним і бути пристосованим до проблем сьогодення. Наприклад, в Естонії, окрім офіційних сторін (уряд - профспілки - роботодавці), до категорії учасників соціального діалогу включено добровільні професійні спілки, представники громадських організацій, а також інспекцій праці та судових органів.

Політика зайнятості

Країни Європейського Союзу обрали надзвичайно широкі рамки національного соціального діалогу, що виходять далеко за межі обговорення більш традиційних питань. У центрі політичних інтересів держав-членів ЄС перебуває питання зайнятості. Високий рівень зайнятості визнано головним елементом винайдення шляхів розв'язання найбільш нагальних національних проблем, скажімо, старіння населення, стабільність пенсійного забезпечення, конкурентоспроможність чи соціальна єдність.

Роль соціальних партнерів у реалізації стратегії зайнятості є вирішальною. Вони несуть головну відповідальність за проведення модернізації методів організації праці: ведення переговорів і виконання на всіх відповідних рівнях угод, спрямованих на модернізацію методів організації праці, сприяння досягненню необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи, підвищення якості робочих місць (запровадження нових технологій, нових форм роботи тощо).

Соціальні партнери завжди володіють інформацією про ринок праці, що дуже важливо для успішного проведення політики зайнятості, і є головними учасниками ефективного виконання погодженої політики. Всі залучені сторони мають доступ до надійних статистичних даних, іншої потрібної інформації та технічні можливості для виконання покладених на них завдань.

Політика оплати праці

Країни Європейського Союзу ще на самому початку економічних реформ відмовились від адміністративних та центральних планових механізмів і методів установа заробітної плати, чим відкрили широку дорогу соціальному діалогу. Питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства.

Національний соціальний діалог допомагає роботодавцям і працівникам у веденні переговорів про підвищення рівня заробітної плати на галузевому або виробничому рівні з урахуванням національних інтересів. Приклади такої політики є в багатьох промислово розвинених країнах і часто закріплені середньостроковими соціальними пактами. Більшість держав з перехідною економікою, зокрема й Україна, досі застосовують дещо традиційніші методи - щорічні генеральні угоди, які часто-густо є переліком поставлених цілей і не представляють реальних, узгоджених між урядом та соціальними партнерами стратегій.

Політику оплати праці ЄС розглядає як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням єврозони. Зростання заробітної плати в зазначених державах

має відображати різні економічні ситуації та ситуації у сфері зайнятості. Уряд зобов'язаний створювати сприятливі умови для ведення соціальними партнерами переговорів про заробітну плату, які мусять надзвичайно відповідально діяти і укласти угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики.

Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників, є конвенції, спрямовані на захист їхніх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця. Запроваджено новий інструмент захисту таких вимог - гарантійні фонди.

Оскільки всі аспекти захисту заробітної плати становлять спільний інтерес, соціальні партнери залучаються до прийняття рішень з питань:

- загальної правової бази захисту заробітної плати і, зокрема, гарантійних фондів, включаючи необхідні зміни та доповнення до трудового законодавства, законів про банкрутство, процедур громадського права;
- фінансування гарантійних фондів, зокрема, його джерел та розмірів внесків держави і роботодавців, використання вже наявних фондів тощо;
- організації та управління гарантійними фондами (включаючи можливе використання наявних установ, таких, як служба зайнятості або адміністрація соціального забезпечення, і роль соціальних партнерів в управлінні цими установами), а також процедур компенсування;
- визначення вимог працівників і розмірів та умов виплат із зазначених фондів;
- регулярної оцінки функціонування фондів та підвищення їх ефективності.

Політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки

У більшості країн європейської співдружності розвиток трудових ресурсів і професійна підготовка у довгочасній перспективі стали одним з головних питань діалогу між соціальними партнерами. Однак масштаби ефективності соціального діалогу і партнерства в забезпеченні професійної підготовки на сьогодні обмежені можливостями і наявними ресурсами учасників. Вони відрізняються залежно від країни, галузі, масштабів підприємств.

Важливу роль відіграють національні тристоронні органи, які забезпечують політичні орієнтири для національної, економічної, соціальної та трудової політики.

Загальна тенденція полягала у створенні національної бази (за підтримки соціальних партнерів) для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що надає загальні рекомендації для реформування систем освіти і професійної підготовки в новій перспективі постійного навчання. Загалом уряд ініціював створення такої бази, але за підтримки та участі соціальних партнерів. Під різними назвами було створено тристоронні та двосторонні інститути (навчальні ради або правління) для регулювання питань навчання та професійної підготовки.

Слід відзначити, що такий форум існує на європейському рівні у формі Європейського фонду навчання, створеного ще 1990 року постановою Ради Європейського Співтовариства, де соціальні партнери тісно взаємодіють з ним і представлені консультативним форумом.

Соціальний захист

Практично всі західноєвропейські держави вдосконалювали свої системи соціального страхування. Для прикладу, німецька модель соціальної політики передбачала тісний зв'язок соціального страхування та ринку праці з активною ініціативою держави і роботодавців в економічних процесах. Це й був шлях до заможності по-німецьки. У Франції головною метою такої політики стало поширення солідарності. Не випадково саме французька стратегія згодом довела свою перспективність і з часом почала переважати в концепціях країн ЄС.

На межі ХХ-ХХІ століть розуміння суті процесу соціального забезпечення незмінно ґрунтується на нормах міжнародного права, одним із визначальних джерел якого вважається Європейська хартія про основні соціальні права трудящих, статтею 10 тут закріплено права у сфері соціального забезпечення. Отже, громадяни, що працюють, мають право на адекватний до одержаного доходу соціальний захист та соціальне забезпечення в разі втрати заробітку, що настає в результаті соціального ризику. Громадянам, які не працюють, не мають засобів до існування, гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

Дуже важливо, щоб соціальні партнери, як застраховані працівники і роботодавці, які роблять внески у фінансування, залучалися до розроблення систем соціального забезпечення та управління ними.

Є низка положень для ведення тристороннього діалогу з питань соціального захисту та для участі соціальних партнерів в управлінні соціальним забезпеченням:

- соціальний захист повинен ґрунтуватися на широкому консенсусі, який має бути визнаний справедливим і неупередженим;
- соціальний захист завжди забезпечується шляхом досягнення компромісу між соціальними, економічними і політичними поглядами;
- системи соціального захисту повністю або більшою мірою фінансуються за рахунок внесків роботодавців і працівників та з додаткових надходжень;
- у багатьох країнах відповідальність за соціальний захист, особливо за виплату пенсій за віком, покладено на підприємства;
- об'єднання захищених осіб в управління системами соціального захисту сприяє підвищенню прозорості і громадської довіри до інститутів соціального захисту, а також зменшенню політичного впливу на їхню діяльність.

Однак універсальної моделі соціального діалогу не існує, тож усі постійно діючі або спеціалізовані заходи ведення такого діалогу мають бути

пристосовані до національних умов і до конкретної ситуації, особливо у сфері соціального захисту.

Трудове законодавство

Усі країни-кандидати для вступу до Євросоюзу провели реформування трудового законодавства для узгодження з нормами ЄС та для його більшої адаптації до змінних потреб ринків праці. Така адаптація є постійним процесом, у якому мають брати активну участь соціальні партнери.

Членство в ЄС і економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін. Мобільність робочої сили і нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості.

Така ситуація, яка є реальною і неминучою, повинна супроводжуватись створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників. Баланс інтересів обох сторін соціально-трудоких відносин забезпечується шляхом серйозного і тривалого діалогу. Це повністю визнається в Директивах ЄС про зайнятість, які закликають соціальних партнерів “вести переговори та виконувати угоди на всіх відповідних рівнях, модернізувати методи організації праці, включаючи гнучкий графік роботи для підвищення продуктивності і конкурентоспроможності підприємства, досягнення необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи і підвищенням якості робочих місць”.

Ще одним важливим питанням для соціального діалогу є запровадження і широке використання так званих нетипових трудових відносин, таких, як неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визначаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін. Такі системи, в разі їх належного використання, також можуть слугувати корисним інструментом для узгодження професійних та сімейних обов'язків або для полегшення охоплення тих категорій працівників, які перебувають у несприятливому становищі (молодь, працівники похилого віку, інваліди тощо) на ринку праці.

Якщо країни вступають до Європейського Союзу, соціальні партнери братимуть участь у консультативному і законотворчому процесах, які також охоплює трудове законодавство. Після набуття чинності Римського договору було створено низку механізмів, що сприяють більш активній участі соціальних партнерів. На підставі Маастрихтського договору, а саме його соціальних положень, на комісію поклали обов'язок проводити консультації із соціальними партнерами до прийняття законодавчих пропозицій із таких питань, як безпека та охорона праці, умови праці, інформування і консультування працівників з питань рівності чоловіків і жінок у наданні можливостей на ринку праці та ін.

Після завершення консультативного процесу організації можуть подати на розгляд комісії свою точку зору чи рекомендації або інформувати її про свої наміри розпочати переговори з питань, обговорюваних у ході консультацій. У

цьому разі соціальні партнери мають дев'ять місяців початкового періоду для досягнення мети.

Ці положення досить регулярно застосовують з 1993 року, і їх включено до переліку інших нових правових інструментів ЄС, присвячених питанням відпустки для догляду за дитиною, запровадження неповного робочого дня/тижня, контрактів з фіксованим терміном, дистанційна робота та ін.

Безпека та гігієна праці

В ЄС близько 50 відсотків міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці, так чи інакше стосуються охорони здоров'я.

До рішень, які приймаються після проведення консультацій на національному рівні, належать:

- втілення в життя законодавства за допомогою відповідної системи інспекції;

- керівні принципи діяльності роботодавців і працівників, що допомагають їм дотримуватись правових зобов'язань;

- проведення комплексу заходів зі здійснення національної політики безпеки та гігієни праці;

- вживання заходів до тих, хто розробляє, виготовляє, постачає чи передає механізми, обладнання чи речовини для професійного використання;

- внесення питань безпеки та гігієни праці і виробничого середовища до програм освіти і професійної підготовки на всіх рівнях;

- забезпечення узгодженої національної політики за допомогою створення центрального органу з найбільш представницькими організаціями роботодавців і найманих працівників.

В 1974 році створено Консультативний комітет з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я на робочих місцях, що має тристоронню структуру, завдання якого полягає у наданні допомоги Європейській комісії та активізації співпраці між національною адміністрацією, профспілками й організаціями роботодавців.

Результати соціального діалогу в країнах ЄС

За даними синтетичної оцінки соціально-трудова відносин Європейської комісії (2000 рік), протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад 100 різних спільних документів та 6 загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив, і, отже, вони стали обов'язковими в системі європейського права.

Подальші переговори на європейському рівні значно посприяли поміркованому зростанню оплати, що зі зменшенням реальних одиничних коштів праці на 6 відсотків (1991-1998 рр.) відкрило дорогу для значного зниження рівня інфляції, який на сьогодні перебуває на рівні двох відсотків (до половини 90-х років цей показник сягав 10 відсотків).

Соціальний діалог на рівні секторів відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, які зіткнулись із серйозними

викликами нових технологій та сильним конкурентним тиском внаслідок глобалізації.

Основою тристороннього діалогу стало створення Постійного комітету у справах зайнятості (проблематика зайнятості й досі слугує своєрідним скелетом загального процесу соціального діалогу).

Найвагоміший результат діяльності тристороннього механізму - підписання у 90-х роках соціальних пактів у справах зайнятості в більшості країн-членів Європейського Союзу, що стали спробою розв'язання проблем сприяння працевлаштуванню та контролю над інфляцією. За допомогою таких пактів соціальні партнери розробляють рамкові форми регулювання тенденцій зростання оплат та функціонування ринку праці. На сьогодні соціальні партнери у країнах ЄС проводять дебати над "пактами другої генерації", щоб дати відповідь на такі питання, як глобалізація ринків, зростання конкуренції та тиск на конкурентоспроможність, розвиток гнучких схем робочого часу тощо.

З огляду на досвід країн ЄС важливо те, що соціальний діалог виявився цінним демократичним способом розв'язання соціальних проблем, сучасним і динамічним процесом, що має унікальний потенціал і широкі можливості у сприянні прогресу в питаннях глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду.

Тому альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудових відносин для держави, що просувається на шляху соціальної ринкової економіки, немає.

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 - за роки незалежності. Положення цих конвенцій лягли в основу чинного в Україні законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

3. Міжнародні стандарти SA 8000 "Соціальна відповідальність" і ISO 26000 "Настанова по соціальній відповідальності"

Стандарт SA 8000 розроблений Консультативною Народою Ради Агентства по Економічних Пріоритетах Акредитації (СЕРАА). Членами цієї організації є компанії, професійні союзи, неурядові організації, органи по сертифікації, академічні організації. Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році, переглянутий - у 2001 році.

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

Стандарт SA 8000 був створений для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності. Система менеджменту, заснована на вимогах SA 8000, має загальні вимоги з ISO 9001. Так, наприклад: визначена керуванням політика компанії в сфері соціальної відповідальності, аналіз і перевірки з боку керівництва, планування, оцінка і вибір постачальників, прийняття коригувальних дій.

Крім перерахованих вище розділів, стандарт містить специфічні вимоги в сфері соціальної відповідальності, що стосуються використання дитячої праці, тривалості робочого часу, питань оплати праці, застосування дисциплінарних заходів, а також неприйнятність будь-якого виду дискримінації.

У світі вже давно прийнято, що підприємства, на яких приділяється значна увага персоналу, створенню необхідних і комфортних умов для роботи, є надійними партнерами у взаємовідносинах.

Використання етичних підходів до суспільства в цілому і до своїх співробітників, зокрема створення сприятливої атмосфери в колективі, є критерієм високого рівня менеджменту. І навпаки, співробітництво з компаніями, які не виконують ці вимоги, вважається неетичним і пов'язаним з додатковими ризиками.

Стандарт SA 8000 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, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

А наявність на підприємстві інших стандартів, таких як ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 і т.д., доповнює стандарт SA 8000, забезпечуючи основу для інтеграції в рамках загальної системи менеджменту, що веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості компанії.

Структура стандарту SA 8000 включає чотири розділи. Четвертий розділ містить критерії відповідності і (у пункті 9) опис вимог до системи керування.

Вимоги до системи керування охоплюють:

Розділ 9.1. Політика

Розділ 9.2. Аналіз з боку керівництва

Розділи 9.3-9.4. Представники компанії

Розділ 9.5. Планування і впровадження

Розділи 9.6-9.9. Керування постачальниками, субпідрядниками і субпостачальниками

Розділ 9.10-9.11. Прийняття коригувальних дій

Розділ 9.12. Зовнішнє інформування

Розділ 9.13. Доступ для проведення перевірок

Розділ 9.14. Записи

З метою створення сприятливих і привабливих умов роботи для персоналу слід виконувати вимоги соціального стандарту SA 8000, в якому встановлені критерії для оцінки таких аспектів:

- дитяча праця;
- примусова праця;
- здоров'я і техніка безпеки;
- свобода професійних об'єднань і право на переговори між роботодавцем і профспілками про укладення колективного договору;

- дискримінація;
- дисциплінарні стягнення;
- робочий час;
- компенсація;
- системи керування.

По кожному з вищенаведених аспектів у стандарті містяться певні вимоги, у тому числі:

Дитяча праця. Щодо застосування дитячої праці визначений мінімальний робочий вік (15 років); встановлюються рекомендації з надання допомоги працюючим дітям, які не досягли мінімального віку; визначаються заходи для забезпечення безпеки їхньої роботи.

Примусова праця. Можлива ситуація, коли працівник змушений працювати проти свого бажання (з винагородою чи компенсацією або без них) і якщо він не може звільнитися за власним бажанням. Примусова праця включає: рабство або умови, схожі на рабські; кріпосна праця; страхування працівником виконання своїх зобов'язань; обов'язкова тюремна праця.

Здоров'я і безпека. Роботодавці повинні створити для працівників безпечні і здорові умови для роботи; забезпечити процедурами, що стосуються здоров'я, безпеки і контролю ризиків; здійснити відповідне навчання.

Свобода об'єднання і право на переговори про укладення колективного договору. Вільний вступ в асоціації дозволить трудящим захищати свої інтереси і права, а укладання колективного договору дозволить більш ефективно вести переговори з роботодавцями.

Дискримінація. Не повинна проявлятися дискримінація при прийомі на роботу, виплаті компенсацій, доступі до навчання, просуванні, звільненні, виході на пенсію. Не допускається дискримінація, заснована на расовій чи кастовій приналежності, національності, релігії, інвалідності, статі, сексуальній орієнтації, членстві в профспілках, політичних поглядах.

Дисциплінарні стягнення. Компанія не повинна застосовувати або сприяти застосуванню тілесних покарань, ментального або фізичного примусу, словесних образ.

Робочий час. Умови праці повинні відповідати застосовуваним в галузі законам і стандартам, що стосуються робочого часу. Загальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин на регулярній основі. Персонал повинен мати як мінімум один вихідний день кожні сім днів. Понаднормові роботи не повинні перевищувати 12 годин на тиждень і застосовуватися тільки у виняткових випадках. Мають виплачуватися преміальні.

Оплата праці. Зарплата працівника не повинна бути нижчою за рівень мінімальних галузевих стандартів, що відповідають основним потребам, плюс дохід. Крім того, вона не повинна зменшуватися внаслідок дисциплінарних покарань. Зарплата має бути чітко визначена документально і виплачуватися відповідно до законодавства готівкою або будь-яким іншим способом, зручним для працівника.

Використання стандарту SA 8000 приводить до таких результатів:

- з'являється чітке визначення порядку та умов приймання на роботу і здійснення трудової діяльності;
- у результаті застосування підходу з точки зору систем менеджменту встановлюється соціальна відповідальність як закон при веденні бізнесу;
- відбувається постійне удосконалення умов праці;
- з'являється можливість за допомогою сертифікації провести незалежну перевірку соціальної орієнтованості підприємства;
- сприяє появі офіційної схеми для залучення акціонерів та інших зацікавлених сторін;
- приводить до появи чітких і доступних для користування рекомендацій.

Міжнародний стандарт ISO 26000 “Настанова по соціальній відповідальності”

Організації з усього світу та їх учасники все більше усвідомлюють потребу в соціально відповідальній поведінці та її переваги. Метою соціальної відповідальності є сприяння сталому розвитку.

Соціальна відповідальність є предметом діяльності багатьох міжнародних, регіональних некомерційних організацій.

Дії організації відносно суспільства, у якому вона функціонує та відносно її впливу на навколишнє середовище стали важливою частиною оцінки її діяльності в цілому та її здатності до продовження ефективного функціонування. Частково це відображає зростаюче визнання потреби у підтримці здорових екосистем, соціальної рівності та належного управління організаціями. У довготерміновій перспективі, вся діяльність організації залежить від стану екосистем світу. Організації підлягають ретельнішій перевірці з боку зацікавлених сторін, у тому числі клієнтів або споживачів, працівників та їх профспілок, членів, громадськості, неурядових організацій, студентів, фінансистів, донорів, інвесторів, компаній тощо.

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

Результати такої діяльності повинні бути відображені у нефінансовій звітності. Під нефінансовою звітністю у даному випадку розуміють визначення, оцінку, контроль, публікацію інформації про суттєві, з точки зору стійкого розвитку та соціального добробуту, результати і наслідки діяльності організації. Така звітність повинна складатися у відповідності з принципом “потрійного підсумку”, тобто аналізу наслідків діяльності організації з урахуванням її

внеску у економічне процвітання, якість навколишнього природного середовища та зростання соціального капіталу.

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

Цей міжнародний стандарт замислений як такий, що буде корисним для всіх типів організацій у приватному, державному та неприбутковому секторах, для компаній великих і малих, діючих у розвинутих країнах або країнах, що розвиваються. Хоча не всі розділи цього міжнародного стандарту будуть однаково корисними для всіх типів організацій, всі основні аспекти є придатними для кожного типу організацій. Кожна організація самостійно визначає, що є придатним та важливим для неї шляхом власних оцінок та діалогу з зацікавленими сторонами.

Урядові організації, як і будь-які інші організації, можуть виявити бажання використовувати цей міжнародний стандарт. У будь-якому випадку стандарт не може замінити або яким-небудь чином змінити зобов'язання держави.

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

Визнаючи, що організації знаходяться на різних щаблях розуміння та впровадження соціальної відповідальності, цей міжнародний стандарт запланований для використання тими, хто тільки розпочинає розглядати питання соціальної відповідальності, а також і для тих, хто має досвід її впровадження. Початківці можуть вирішити за корисне прочитати і застосувати цей міжнародний стандарт від початку до кінця, використавши його у якості підручника, у той же час досвідчені користувачі можуть вирішити використати його для покращення існуючих практик та для подальшого впровадження соціальної відповідальності в організації. Посилання на будь-який стандарт, кодекс або інший документ в рамках цього міжнародного стандарту не означає, що ISO схвалює або надає особливого статусу тому чи іншому стандарту, кодексу або документу.

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

4. Основні принципи та впровадження соціальної відповідальності

Відповідальність за внесок в добробут суспільства та вплив на оточуюче середовище, так звану соціальну відповідальність несуть організації всіх типів: комерційні, неприбуткові, громадянські, органи управління та інші.

Стандартом ISO-26000 “Керівництво з соціальної відповідальності”, визначаються основні принципи соціальної відповідальності:

- підзвітність, яка полягає в тому, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля;

- прозорість, яка означає, що організації слід бути прозорою в її рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Організація повинна розкривати в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі про політику, рішення та діяльність, за які вона несе відповідальність, включаючи їх фактичний і можливий вплив на суспільство і довкілля. Ця інформація має бути легкодоступною і зрозумілою для всіх заінтересованих сторін. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань;

- етична поведінка - стиль поведінки організації. Організація повинна приймати і застосовувати стандарти етичної поведінки, які якнайповніше відповідають її призначенню і сфері її діяльності. Організація повинна розвивати структуру управління так, щоб вона сприяла поширенню принципів етичної поведінки як усередині організації, так і в процесі взаємодії з іншими;

- взаємодія з заінтересованими сторонами - цей принцип означає, що організації слід поважати, розглядати інтереси її заінтересованих сторін та всемірно взаємодіяти з ними;

- правові норми - у контексті соціальної відповідальності повага правових норм означає, що організація дотримується всіх чинних законів і правил, вживає заходів, аби бути обізнаною про застосовані нею закони і правила, інформувати тих осіб в організації, хто відповідальний за дотримання законів і правил, і знати, що такі закони і правила дотримуються;

- міжнародні норми - цей принцип визначає, що організації слід поважати міжнародні норми, в тих випадках, коли ці норми є важливими для сталого розвитку і добробуту суспільства;

- права людини - цей принцип означає, що організація повинна визнавати важливість і загальність прав людини, поважати права, зазначені у Всесвітній Декларації з прав людини.

Одним із значущих світових орієнтирів в розвитку питань корпоративної соціальної відповідальності стала Міжнародна ініціатива ООН - Глобальний Договір ООН (GlobalCompact). Ідею Глобального Договору запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан на Всесвітньому економічному форумі 1999 року. Дію Договору спрямовано на залучення корпорацій до розв'язання глобальних проблем цивілізації.

Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та

інноваційне корпоративне лідерство. Десять універсальних принципів Глобального Договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби із корупцією.

Глобальний Договір не передбачає якогось “нагляду” чи суворої оцінки діяльності компанії. Він базується виключно на добровільних ініціативах бізнесу щодо підтримки принципів сталого розвитку, прозорості діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального Договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику.

10 Принципів Глобального Договору

Права людини

Принцип 1: Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.

Принцип 2: Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.

Принципи праці

Принцип 3: Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.

Принцип 4: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової праці.

Принцип 5: Комерційні компанії повинні сприяти ефективному викоріненню дитячої праці.

Принцип 6: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

Екологічні принципи

Принцип 7: Комерційні компанії повинні дотримуватися превентивних підходів до екологічних проблем.

Принцип 8: Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.

Принцип 9: Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.

Антикорупційні принципи

Принцип 10: Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирництво.

Упродовж перших двох років підписання Глобального договору компанія має активізувати свою діяльність у соціально відповідальному бізнесі. Після цього вона повинна оприлюднити свій перший “Соціальний звіт”.

В Україні Глобальний Договір був започаткований у квітні 2006 року. Зараз кількість учасників Глобального Договору в Україні перевищує 130, які заснували національну мережу з метою поширювати ініціативи корпоративної соціальної відповідальності в Україні, обміну досвідом, освіти та спільних дій.

5. Європейський Союз і законодавство 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).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

- загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);

- 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; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄЕС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄЕС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);

- вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; 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 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

- вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/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);

- захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і

матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

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

– вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/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).

6. Міжнародні організації в сфері охорони праці

Міжнародна Організація Праці (МОП) є однією з багатосторонніх структур, що успішно виконують свій мандат з нагляду за безпекою людини та її здоров'ям на виробництві. Вісім десятиліть дозволяють зробити висновок про те, що засадою цього успіху є прагнення до оновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. Народжена у дні швидкоплинної надії, вона пережила роки “великої депресії” та світової війни. МОП була створена 1919 року за задумом промислово розвинутих країн для вирішення їх спільних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни велику кількість нових членів.

Протягом “холодної війни” Організація зберігала свій універсальний характер, водночас безкомпромісно відстоюючи свої основні цінності. Завершення “холодної війни” та прискорення глобалізації знову поставили МОП перед необхідністю переглянути свої завдання, програми та методи роботи.

Захист працівників від пов'язаних з роботою нездужань, хвороб і травм є частиною історичного мандата МОП. Хвороби і травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може слугувати виправданням неуваги до безпеки і здоров'я працівників. Першочергова мета МОП - сприяти створенню можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і поваги людської гідності. Ми об'єднали все це у понятті “Гідна робота”. Гідна робота - це безпечна робота. А безпечна робота, зі свого боку, є позитивним чинником підвищення продуктивності й економічного зростання.

Витоки МОП

Універсальна за своїм характером, МОП була породжена на соціальному ґрунті Європи та Північної Америки XIX ст. У цих двох регіонах, які почали

промисловою революцією, стрімке економічне зростання досягалося ціною найважчих людських страждань. Ідея про прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку XIX ст. у результаті міркувань морального та економічного плану з приводу людських витрат промислової революції. Ця ідея була підтримана багатьма видатними промисловцями, в тому числі Робертом Оуеном і Даніелем Лєграном, а також політичними діячами та економістами.

Попередники МОП висували три аргументи на користь прийняття міжнародних трудових норм. Перший з них мав гуманітарний характер і вказував на необхідність полегшити складну долю трудівників. Однак ця ініціатива виходила не від них, а від промислового середнього класу. Організований робітничий рух виник пізніше, коли в багатьох країнах було скасовано різні перешкоди на шляху реалізації права на свободу об'єднання.

Другий аргумент, більш політичний, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинутих країнах з метою попередження суспільних потрясінь. Політично прозорливі засновники МОП підтримали реформістські намагання трудівників, щоб відгородити їх від комуністичної пропаганди, яка поширювалася в Європі після Жовтневої революції 1917 року в Росії.

Третій аргумент мав економічний характер і вказував на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам із захисним трудовим законодавством уникнути втрат, спричинених подібною соціальною політикою для їх зовнішньої торгівлі. Іншими словами, міжнародне регулювання дозволило б вирівняти умови міжнародної конкурентоспроможності.

Ці аргументи були зазначені в Преамбулі до Статуту МОП, ухваленого в 1919 році, що відкривається твердженням про те, що загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській Декларації 1944 року. І нині, в епоху глобалізації, вони звучать доречно, як ніколи, і залишаються ідеологічним фундаментом МОП.

Пропозиції історичних попередників МОП часто ігнорувалися урядами. Однак за останні десятиліття XIX ст. їх підхопили різні громадські об'єднання, особливо активні у Франції, Німеччині та Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея впровадження подібного міжнародного законодавства поширилася в політичних, релігійних, наукових і економічних колах, а також уперше і у світі праці. Найважливішим результатом цього інтелектуального руху стало створення в 1901 році в Базелі Міжнародної асоціації правового захисту працівників. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті протягом останніх двох десятиліть XIX ст.

У 1905-1906 роках Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям двох перших міжнародних трудових конвенцій: однієї - про регулювання нічної праці жінок, а другої - про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. У роки

Першої світової війни кілька міжнародних зустрічей були проведені профспілками, їхні учасники вимагали включення соціальних положень у майбутню мирну угоду, а також створення міжнародного органу, що займався б умовами праці. Було також висунуто вимогу компенсації за жертви, на які пішли працівники під час війни.

Акт про заснування МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією у 1919 році. Він став частиною XIII Версальської мирної угоди. Провідну роль в цьому відіграли Франція та Велика Британія. Авторами англійського тексту, що був прийнятий Комісією за основу, були майбутні керівники Міжнародного бюро праці Гарольд Батлер і Едвард Філей.

МОП швидко стала ефективно діючою організацією: секретаріат, очолюваний такою і видатною особистістю, як Альбер Тома, вів діалог з міністрами праці. Міжнародна конференція праці, що ухвалила за перші два роки -1919 та 1920 - дев'ять Конвенцій та десять Рекомендацій, працювала з великою віддачею.

“Золотий вік” установлення норм

Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм і контролю за їх застосуванням, МОП за перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину своїх зусиль і на виконання цього головного завдання. Протягом 20 років - з 1919 до 1939 - було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми охоплювали, здебільшого, умови праці: перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня - відомі 8 годин, а тижня - 48 годин. Умови зайнятості стали предметом багатьох норм.

У 1926 році було прийнято важливе нововведення - Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і донині. Був створений Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Він аналізує доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій та подає власну щорічну доповідь Конференції. Його мандат потім був розширений, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих конвенцій.

Альбер Тома, завдяки якому протягом 13 років Організація займала сильні позиції у світі, помер у 1932 році. Його наступник Гарольд Батлер зіштовхнувся з проблемою масового безробіття, породженого “великою депресією”.

Тристороння структура МОП

Роботодавці, працівники та уряд на Міжнародній конференції праці

МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику й практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації роботодавців і працівників мають однаковий голос з урядом у формуванні її політичного курсу та програм.

МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці, за потреби, політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного.

Міжнародна конференція праці проводиться в червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Разом з делегатами від уряду в Конференції, зазвичай, беруть участь і виступають члени уряду, кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Делегати від роботодавців і працівників можуть виступати та голосувати незалежно від урядів. Вони можуть голосувати проти представників їхнього уряду, а також один проти одного.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.

У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до якої входять 28 представників урядів, 14 представників працівників і 14 представників роботодавців. Ця виконавча рада проводить свої засідання тричі на рік у Женеві. Вона приймає рішення з політики Організації, визначає її програму та бюджет, які потім подаються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП.

Десять урядових місць у раді постійно закріплені за найбільш промислово розвинутими країнами (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Велика Британія, США). Представники інших країн-учасниць обираються до Адміністративної ради делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу. Роботодавці та працівники самі й окремо обирають своїх представників.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної Організації Праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром і видавництвом. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними та місцевими відділеннями і бюро. Очолює Секретаріат Генеральний директор МБП, який обирається на п'ятирічний термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі і в Женеві та більш ніж 40 представництвах у всьому світі працюють близько 2500 спеціалістів і службовців.

Регулярно проводяться також регіональні конференції держав-членів МОП, які розглядають питання, що представляють для них особливий інтерес.

Конвенція міжнародної організації праці

Це міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), передбачливе дотримання загальновизнаних, погоджених правил. Конвенція (франц. convention (лат.

conventio - договір, погодження) приймається щорічно на Міжнародній конференції праці, яка є найвищим органом Міжнародної організації праці (МОП).

У Декларації про засадничі принципи і права в сфері праці, прийнятій МОП в 1998 р., заявлено, що всі держави-члени МОП мають зобов'язання, випливаючи з єдиного факту їх членства в Організації, - дотримувати, укріплювати, реалізовувати у дусі доброї волі і відповідно до Статуту засадничі принципи в сфері праці:

- свободу асоціації і реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в сфері праці і зайнятості.

Загальновизнані принципи і норми міжнародного права і міжнародних договорів різних країн відповідно до конституцій є складовою частиною їх правової системи. Якщо міжнародним договором встановлені інші правила, ніж передбачені законами і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору.

МОП прийнято 177 конвенцій і 184 рекомендації. Вони охоплюють практично всі аспекти трудового права і права у сфері соціального забезпечення. 50 конвенцій було ратифіковано СРСР, з них 43 продовжують діяти в РФ. Україною за станом на 2007 р. ратифіковано 62 Конвенції МОП. До найбільш важливих, прийнятих Генеральною конференцією МОП, відносяться конвенції (К):

- 1932 р. (№29) про примусову або обов'язкову працю;
- 1947 р. (№ 81) про інспекції праці в промисловості і торгівлі і Протокол 1995 р. до До. 1947 р. про інспекцію праці;
- 1950 р. (№ 87) про свободу об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки;

- 1948 р. (№ 90) про нічну працю підлітків у промисловості;

- 1951 р. (№ 98) про застосування принципів права на об'єднання в профспілки і на ведення колективних переговорів;

- 1953 р. (№ 100) про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності;

- 1952 р. (№ 103) про охорону материнства;

- 1959 р. (№ 105) про скасування примусової праці;

- 1960 р. (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять;

- 1960 р. (№ 115) про захист трудящих ось іонізуючій радіації;

- 1966 р. (№ 122) про політику в царині зайнятості;

- 1976 р. (№ 138) про мінімальний вік для прийому на роботу;

- 1977 р. (№ 148) про захист працівників від професійного ризику, повітря, що викликається забрудненням, шумом і вібрацією на робочих місцях;

- 1978 р. (№ 150) про регулювання питань праці;

- 1981 р. (№ 155) про безпеку і гігієну праці і виробниче середовище;

- 1983 р. (№ 159) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів;

- 1986 р. (№ 162) про охорону праці при використанні азбесту;

- 1991 р. (№ 167) про безпеку і гігієну праці в будівництві;
- 1999 р. (№ 182) про заборону і негайні заходи з викорінювання найгірших форм дитячої праці;
- 2006 р. (№ 187) про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці.

Основні Конвенції МОП в галузі охорони праці

Одним з головних напрямків діяльності МОП є нормотворчість. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймає Генеральна конференція більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами - членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували конвенції. Для окремої держави - члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації).

У випадку ратифікації країною конвенції вона зобов'язана прийняти законодавчі акти для її реалізації і раз на 2-4 роки готувати доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для її пізнішої ратифікації. Кожна конвенція після ратифікації діє протягом 10 років. Будь-яка країна за тих чи інших обставин може її денонсувати. Якщо ж цього не сталося, то конвенція продовжує термін своєї дії на наступний період.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави - члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла біля 200 Конвенцій і Рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це - основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Право на працю - одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній Декларації прав людини в 1948 році. Ст. 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір

роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професіональної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю - це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП №29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги.

При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку. Конвенція №105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Саме ці дві конвенції (№29 і №105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію №29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію №105 - 129 держав).

Конвенція №87 (1949 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію встановлює право всіх працівників і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади. У цьому контексті виділяється Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, яка передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників і підприємців від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективним переговорам.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці - рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення.

Головними завданнями у цій сфері є:

- сприяння функціонуванню ринку праці шляхом проведення відповідних заходів, зокрема через проведення активної політики на ринку праці;
- вивчення впливу різних стратегій розвитку на зайнятість з огляду довгострокового, стійкого економічного зростання;
- вирішення проблем зайнятості, доходів і форм організації незахищеної і неорганізованої робочої сили через розумний баланс між захистом працівників і розширенням зайнятості;
- перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки, насамперед через великі зусилля для створення нових робочих місць і більш продуктивних форм зайнятості;
- вирішення проблем міграції населення, оскільки виникають серйозні проблеми працевлаштування й інтеграції мігрантів, як в країнах звідки вони приїхали, так і в тих, у які прибувають.

Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) спрямована на сприяння повній зайнятості для стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі.

Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах МОП встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Конвенція № 88 (1948 р.) визначає коло діяльності служб зайнятості, зокрема допомога в працевлаштуванні, зміні професії, інформації щодо ринку праці та його еволюції, а також заходи, які ця служба повинна здійснити. Конвенція №96 про платні бюро по найму передбачає дозвіл від компетентного органу влади і підлягають його контролю. При цьому вони не мають права надавати платні послуги, які перевищують тариф, що був установлений або схвалений контролюючим органом.

Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості, правовий статус яких визначається відповідно до національного законодавства, і після консультацій з найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців вимагає від держави прийняття необхідних заходів для забезпечення адекватного захисту працівників щодо: вільного об'єднання, проведення колективних переговорів, мінімальної заробітної плати, доступу до соціального забезпечення і професійної підготовки, безпеки і гігієни праці, охорони материнства і т.п.

Конвенція №142 (1975 р.) „Про розвиток людських ресурсів” зобов’язує державу-учасницю приймати і розвивати багатосторонні і скоординовані політику і програми професійної орієнтації і професійної підготовки, які тісно зв’язані з зайнятістю, зокрема через державні центри зайнятості. Політика і програми враховують потреби, можливості і проблеми як на регіональному, так і на національному рівнях; стадію і рівень економічного, соціального і культурного розвитку; взаємозв’язок між розвитком людських ресурсів і іншими економічними, соціальними і культурними цілями. Ці програми призначені для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати, індивідуально або колективно здійснювати вплив на виробниче і соціальне середовище. Вони стимулюють і дозволяють всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати і використовувати свої здібності до праці в своїх власних цілях.

Дія Конвенції №158 „Про розірвання трудових відносин” поширюється на всі сфери економічної діяльності і всіх працюючих по найму. Ця Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин. У ній перераховано причини, які не є законною підставою для розірвання трудових відносин, наприклад членство у профспілках, намір стати представником найманих працівників, подача скарги, або участь в справі, відкритій проти підприємця за звинуваченням в порушенні законодавства, раса, стать, сімейне положення, релігійність, вагітність, політичні погляди, національність, соціальне походження, тимчасова відсутність на роботі в зв’язку з хворобою, або травмою.

Конвенція №159 (1983 р.) „Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів” констатує необхідність розробки та здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Вказана політика спрямована на те, щоб відповідні заходи щодо професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів. У цій конвенції рекомендується проведення консультацій з представницькими організаціями підприємців і працівників щодо здійснення вказаної політики і заходів, які необхідно прийняти для сприяння співробітництву і координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією.

Ряд конвенцій присвячених захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція №1(1919 р.) визначала, що тривалість робочого часу не може перевищувати вісім годин в день і сорок вісім в тиждень. Проте, в 1935 році Конвенція №47 прийняла рішення про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень. При цьому передбачається, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за ніякого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті.

У 1994 році Конвенція №175 вводить офіційний термін „працівник, зайнятий неповний робочий день” з рекомендацією не ідентифікувати його з

працівником, який перебуває в умовах тимчасового безробіття, а також внаслідок процесів, що мають колективний характер внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості робочого дня. Передбачені законом системи соціального забезпечення повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, які зайняті неповний робочий, час користувались такими ж благами, як і основні працівники.

Конвенція №171 1990 року трактує нічну працю, як будь-яку роботу, яка здійснюється в проміжку між північчю і п'ятою годиною ранку протягом семи годин підряд. Відповідно до неї працівникам надається право на проходження безплатного медичного обслуговування і на отримання консультацій щодо того, як зменшити або уникнути ризику для здоров'я, пов'язаного з їх роботою. Безпеці і гігієні праці присвячені Конвенція №155 (1981 р.) про безпеку і гігієну праці, Конвенція №161 (1985 р.) про служби гігієни праці, Конвенція №174 (1993 р.) про недопущення крупних промислових аварій, Конвенція №13 (1921р.) про свинцеві білила, Конвенція №115 (1960 р.) про захист від радіації, Конвенція №136 (1971 р.) про бензол, Конвенція №139 (1974 р.) про професійні ракові захворювання, Конвенція №162 (1986 р.) про азбест, Конвенція №170 (1990 р.) про хімічні речовини, Конвенція №119 (1963 р.) про забезпечення машин захисним обладнанням, Конвенція №127 (1967 р.) про максимальний вантаж, Конвенція №148 (1977р.) про виробниче середовище, Конвенція №176 (1995 р.) про безпеку і гігієну праці на шахтах, Конвенція №167 (1988 р.) про безпеку і гігієну праці в будівництві, Конвенція №120 (1964 р.) про гігієну в торгівлі і організаціях, Конвенція №127 (1929 р.) про вагу вантажів, що перевозяться на кораблях, Конвенція №32 (переглянута) (1932 р.) про захист докерів від нещасних випадків, Конвенція №152 (1979 р.) про техніку безпеки і гігієну праці.

Конвенції Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною:

- конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. (ратифіковано 09.06.56);
- конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (ратифіковано 09.06.56);
- конвенція МОП №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано 09.06.56);
- конвенція МОП №10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №11 про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №15 про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами у флоті, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56)4
- конвенція МОП №16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56)4
- конвенція МОП №52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р. (ратифіковано 11.08.56);

- конвенція МОП №58 про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі (переглянута), 1936 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №59 про мінімальний вік дітей для прийому їх на роботу в промисловості (переглянута), 1937 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №60 про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи, 1937 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №87 про свободу асоціації і захист права на організацію, 1948 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута), 1948р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №103 про охорону материнства, 1952 р. (ратифіковано 11.08.56);
- конвенція МОП №45 про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, 1935 р. (ратифіковано 30.06.61);
- конвенція МОП №95 про охорону заробітної плати, 1949 р. (ратифіковано 30.06.61);
- конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять, 1958 р. (ратифіковано 30.06.61);
- конвенція МОП №112 про мінімальний вік для прийняття на роботу рибалок, 1959 р. (ратифіковано 30.06.61);
- конвенція МОП №14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах, 1921 р. (ратифіковано 29.05.68)⁴
- конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах, 1957 р. (ратифіковано 29.05.68);
- конвенція МОП № 115 про захист трудящих від іонізуючої радіації, 1960 р. (ратифіковано 29.05.68);
- конвенція МОП №120 про гігієну в торгівлі та установах, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68);
- конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68);
- конвенція МОП №23 про репатріацію моряків, 1926 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №27 про зазначення ваги важких вантажів, що перевозяться на судах, 1929 р. (ратифіковано 04.02.70);

- конвенція МОП №32 про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на вантаженні або розвантаженні суден (переглянута), 1932 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №69 про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №73 про медичний огляд моряків, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №92 про приміщення для екіпажу на борту суден (переглянута), 1949 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №108 про національне посвідчення особи моряків, 1958 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №113 про медичний огляд рибалок, 1959 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №116 про частковий перегляд конвенцій, прийнятих Генеральною конференцією Міжнародної організації праці на своїх перших тридцяти двох сесіях, з метою уніфікації положень про підготовку Адміністративною радою Міжнародного бюро праці доповідей про застосування конвенцій, 1961 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №119 про постачання машин захисними пристроями, 1963 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №123 про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №126 про приміщення для екіпажу на борту рибальських суден, 1966 р. (ратифіковано 04.02.70);
- конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу, 1973 р. (ратифіковано 07.03.79);
- конвенція МОП №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. (ратифіковано 07.03.79);
- конвенція МОП №149 про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу, 1977 р. (ратифіковано 07.03.79);
- конвенція МОП №160 про статистику праці, 1985 р. (ратифіковано 03.05.90);
- конвенція МОП №133 про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення), 1970 р. (ратифіковано 14.07.93);
- конвенція МОП №147 про мінімальні норми на торговельних суднах, 1976 р. (ратифіковано 14.07.93);
- конвенція МОП №144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), 1976 р. (ратифіковано 17.12.93);
- конвенція МОП №2 про безробіття, 1919 р. (ратифіковано 04.02.94);

- конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам, 1981 р. (ратифіковано 04.02.94);
- конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства, 1982 р. (ратифіковано 04.02.94);
- конвенція МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 р. (ратифіковано 22.10.99);
- конвенція 132 (1970 р., ратифікована в 2001) про оплачувані відпустки;
- конвенція 140 (1974 р., ратифікована в 2002) про оплачувані навчальні відпустки;
- конвенція 135 (1971 р., ратифікована в 2003 р.) про представників працівників;
- конвенція 159 (1983 р., ратифікована в 2003 р.) про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів;
- конвенція 129 (1969 р., ратифікована в 2004 р.) про інспекцію праці в сільському господарстві;
- конвенція 81 (1947 р., ратифікована в 2004 р.) про інспекцію праці у промисловості й торгівлі;
- конвенція 150 (1978 р., ратифікована в 2004 р.) про адміністрацію праці.

7. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна у встановленому порядку. Статтею 3 Закону “Про охорону праці” передбачається, 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.

Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в чотири групи:

- конвенції, Рекомендації та інші документи Міжнародної Організації Праці;
- директиви Європейського Союзу;
- договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
- 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 по стандартизації (ІСО), 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 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці.

Міжнародна Конференція праці - вищий орган МОП і тому вона зветься також Всесвітнім Парламентом праці - проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів.

Міжнародне Бюро праці - це постійний секретаріат організації, який розробляє Кодекси практичних заходів, здійснює моніторинг фінансових справ, розробляє порядок денний наступних Міжнародних Конференцій праці.

Адміністративна Рада включає 28 урядових представників, 14 представників роботодавців та 14 представників робітників. Адміністративна Рада здійснює контроль за діяльністю Міжнародного Бюро праці та зв'язок між ним і Міжнародною Конференцією праці.

Всі механізми прийняття рішень в МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі трипартизму, тобто рівного представництва трьох сторін - уряду, роботодавців і робітників. Так приймаються рішення кожної країни-члена, так приймаються рішення по суті роботи комітетів Конференції по Міжнародним Конвенціям, Рекомендаціям тощо.

Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці носить різні форми. Деякі проекти допомогли країнам-членам при розробці нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів з виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних програм. Основними формами діяльності МОП є розробка стандартів, дослідження, збір та розповсюдження інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі. За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську Премію Миру.

З часу свого заснування МОП ухвалила понад 200 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 "Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію", яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

У МОП діє система контролю за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Все зростаюча важливість

директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є наступні чотири:

- спільні стандарти здоров'я і безпеки сприяють економічній інтеграції, оскільки продукти не можуть вільно циркулювати всередині Союзу, якщо ціни на аналогічні вироби різняться в різних країнах-членах через різні витрати, які накладає безпека та гігієна праці на бізнес;

- скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов'язаних з нещасними випадками та професійними захворюваннями, приведе до великої фінансової економії і викличе суттєве зростання якості життя у всьому Співтоваристві;

- запровадження найбільш ефективних методів роботи повинно принести з собою ріст продуктивності, зменшення експлуатаційних (поточних) витрат і покращення трудових стосунків;

- регулювання певних ризиків (таких, як ризики, що виникають при великих вибухах) повинно узгоджуватися на наднаціональному рівні в зв'язку з масштабом ресурсних затрат і з тим, що будь-яка невідповідність в суті і використанні таких положень приводить до “викривлень” у конкуренції і впливає на ціни товарів.

Україна не являється членом ЄС, але неодноразово на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Однією з умов прийняття нових країн до ЄС є відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні ведеться активна робота по узгодженню вимог законів та нормативно-правових актів директивам ЄС.

В останні роки успішно розвивається співробітництво і взаємодію сил цивільної оборони (ЦО) країн-членів НАТО і особливо країн-членів Європейського економічного співтовариства.

Комісією європейських співтовариств прийнята спільна програма країн-учасниць щодо взаємодії у сфері цивільного захисту.

Відповідно до досягнутої низкою європейських країн “Відкритим частковим угодою щодо запобігання стихійним і технологічним лих, захисту від них і надання допомоги постраждалим” в Греції створено Європейський центр запобігання лих і прогнозування землетрусів (ЕЦПП).

Міжнародною організацією ГО (МОГО) постійно повсюдно проводиться всебічна і цілеспрямована підготовка керівного складу організацій, сил ЦО та населення до ведення рятувальних робіт

Активна робота щодо розвитку та удосконалення правової бази охорони праці проводиться в країнах-членах СНД. Важливу роль в цій роботі відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. Мета цих законів сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

Тема 2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

1. Законодавча база з охорони праці в Україні. Загальне поняття про нормативно - правові акти з охорони праці. Система стандартів безпеки праці
2. Міжгалузеві та галузеві акти з охорони праці
3. Нормативні акти з охорони праці на окремих об'єктах
4. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці
5. Основні положення організації охорони праці на виробництві

1. Законодавча база з охорони праці в Україні. Загальне поняття про нормативно - правові акти з охорони праці. Система стандартів безпеки праці

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці. Воно складається з Закону України "Про охорону праці", Кодексу законів про працю України, Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Інші статті Конституції встановлюють такі права громадян:

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

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

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

Відповідно до Конституції України, Закону України “Про охорону праці” та Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”. Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов’язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

До основних законодавчих актів про охорону праці слід віднести також “Основи законодавства України про охорону здоров’я”, що регулюють суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонічного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров’я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадкоємності. “Основи законодавства України про охорону здоров’я” передбачають:

- встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов’язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та таких об’єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров’я людей (ст. 28);

- вимагають проведення обов’язкових медичних оглядів осіб певних категорій, в тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці (ст. 31);

- закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності (ст. 69).

Закон України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” встановлює:

- необхідність гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної та біологічної природи, присутніх в середовищі життєдіяльності людини, та їхньої державної реєстрації (ст. 9);

- вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15);

- гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, повітря у виробничих та інших приміщеннях (ст. 19);

- вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки (ст. 23).

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

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

Відповідно до ст. 25 Закону України “Про підприємства в Україні” підприємство зобов’язане забезпечити всім працюючим на ньому безпечні та нешкідливі умови праці і несе відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров’ю та працездатності. Цією ж нормою передбачено, що працівник підприємства, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, забезпечується додатковою пенсією незалежно від розмірів державної пенсії, а також те, що у разі смерті працівника підприємства при виконанні ним службових обов’язків підприємство добровільно або на основі рішення суду забезпечує сім’ю працівника допомогою відповідно до законодавчих актів України.

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

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

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

Основні положення Закону України “Про охорону праці”

Закон України “Про охорону праці”, прийнятий у 1992 році, вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР став таким правовим актом, який на відміну від норм охорони праці, що діяли в кодексах законів про працю Союзу РСР та союзних республік, орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій важливій сфері правовому регулюванню на відміну від адміністративного, що існувало раніше. У листопаді 2002 р. Верховна Рада України прийняла нову редакцію цього закону. Закон “Про охорону праці” відповідає діючим конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі. Згідно ст. 1 цього Закону “охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності”.

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

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

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

При вивченні цього питання доцільно знайти як наведені у цьому підручнику, так і з практики, конкретні приклади реалізації принципів державної політики, визначених законом. Так, наприклад, принцип пріоритету життя і здоров'я працівників, а також принцип їхнього соціального захисту, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань в першу чергу реалізується через ряд статей закону, що гарантують право громадян на охорону праці, і викладені в наступній главі. Прикладом реалізації принципу комплексного розв'язання завдань охорони праці на базі національних програм з цих питань та з урахуванням інших напрямків економічної та соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля можуть слугувати Національна програма покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії на 2001 - 2005 роки та Програма розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працюючих на 2001 - 2005 роки.

З метою реалізації вищенаведених принципів, а також з метою чіткого визначення правовідносин між роботодавцем і працівником щодо питань охорони праці, які є однією із найважливіших суспільних проблем, правове поле Закону України "Про охорону праці" охоплює основні аспекти цих правовідносин, а сам закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ містить загальні положення. Решта розділів - це:

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

Охорона праці пільгових категорій працівників

Конституція України, гарантуючи рівність прав жінки і чоловіка, забезпечує цю рівність спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Враховуючи певні фізичні, фізіологічні та інші особливості

неповнолітніх, інвалідів та літніх людей, держава піклується також про ці категорії людей, з одного боку створюючи умови для повної реалізації права громадян на працю, а з іншого - не допускаючи того, щоб робота зашкодила їх здоров'ю.

Забороняється використання праці жінок (стаття 10 Закону України “Про охорону праці”) та неповнолітніх осіб віком до 18 років (стаття 11 Закону України “Про охорону праці”) на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучення жінок та неповнолітніх осіб до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Міністерством охорони здоров'я для цих категорій працюючих встановлені граничні норми підймання і переміщення важких речей, які становлять для жінок - 7 кг при постійному переміщенні вантажів протягом зміни і 10 кг - при чергуванні з іншими роботами. Максимальна загальна маса вантажу, який жінка може підіймати протягом години, становить 350 кг, якщо вантаж піднімається з робочої поверхні, і 170 кг, якщо вантаж піднімається з підлоги.

Граничні норми підймання і переміщення важких речей для неповнолітніх, встановлені в залежності від віку і статі і наведені у таблиці 1.

Таблиця 1. - Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми

Календарний вік, років	Граничні норми маси вантажу, кг			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11, 2	5,6
17	16	8	12, 6	6,3

Відповідно до ст. 178 КЗпПУ вагітні жінки згідно з медичним висновком повинні бути переведені на легку роботу, яка б виключила вплив несприятливих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років, не залучаються до робіт у вихідні дні, нічний час, до надурочних робіт, забороняється направляти таких жінок у відрядження.

Не допускається звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років, або дитину-інваліда, з ініціативи роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Згідно із Законом України “Про відпустки” на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 після пологів). У разі народження двох або більше дітей чи при ускладнених пологах відпустка після пологів становить 70 днів. Після закінчення відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату за мотивів, пов’язаних з вагітністю або наявністю дітей.

Неповнолітні приймаються на роботу, як правило, після досягнення 16 років. За згодою одного з батьків чи опікуна можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років (ст.188 КЗпПУ). Допускається приймати учнів загальноосвітніх шкіл та професійних навчальних закладів для виконання легкої праці у вільний час при досягненні ними 14-річного віку. Неповнолітні приймаються на роботу лише після медичного огляду і до досягнення ними 21-річного віку зобов’язані щороку проходити медичний огляд.

Забороняється допускати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні. Тривалість робочого дня для неповнолітніх становить: у віці від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, від 15 до 16 років, а також учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул, - 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, вказаної вище для осіб відповідного віку.

Щорічна відпустка неповнолітнім працівникам надається тривалістю один календарний місяць і обов’язково влітку (ст.75 КЗпПУ).

Згідно із статтею 12 Закону України “Про охорону праці” у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов’язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій. Залучення інвалідів до надурочних робіт у нічний час без їх згоди не допускається.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов’язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів щодо безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Гарантії прав громадян на охорону праці

Права на безпечну працю забезпечуються тим, що держава закріплює за собою функції управління охороною праці. Держава гарантує відповідні права працівників на безпечну працю та встановлює обов’язки роботодавців на забезпечення відповідних умов праці найманих працівників. Структура прав

працівників і обов'язків роботодавців, що забезпечують гарантію громадян на охорону праці. Права громадян на охорону праці при укладенні трудового договору (стаття 5 закону „Про охорону праці”).

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.

До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.



2. Міжгалузеві та галузеві акти з охорони праці

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

Державні галузеві нормативні акти про охорону праці - це нормативні акти, дія яких поширюється на підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

Галузеві нормативні документи з охорони праці підприємств та установ конкретної галузі (міністерства або іншої управлінської структури) розробляються і затверджуються за встановленим порядком установами цієї галузі за погодженням з профспілкою.

Затверджені у встановленому порядку нормативні документи для працівників реєструються службою охорони праці підприємства у відповідному журналі та видаються керівникам підрозділів під розпис. Кожний керівник підрозділу підприємства повинен мати комплект чинних інструкцій для працівників усіх професій і видів робіт на даній ділянці.

3. Нормативні акти з охорони праці на окремих об'єктах

Крім державних нормативних актів з охорони праці існують і нормативні акти, що діють на окремих об'єктах. Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі Державних нормативних актів з охорони праці (ДНАОП) і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти з охорони праці, що діють в межах підприємства, установи, організації. До таких актів належать:

- положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
- положення про службу охорони праці на підприємстві;
- положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві;
- положення про роботу уповноважених трудового колективу;
- положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;
- положення про організацію і проведення первинного і повторного інструктажу, а також пожежно-технічного мінімуму;
- положення про організацію попереднього і періодичного медичних оглядів працівників;
- положення про санітарну лабораторію на підприємстві;
- інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;
- інструкції про заходи пожежної безпеки;
- інструкції про порядок проведення зварювальних та інших вогневих робіт на підприємстві;
- перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- перелік посад посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;

- наказ про організацію безкоштовної видачі працівниками певних категорій лікувально-профілактичного харчування;
- наказ про порядок забезпечення працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
- наказ про організацію безкоштовної видачі молока й інших рівноцінних харчових продуктів працівникам, що працюють у шкідливих умовах.

Виходячи зі специфіки робіт та вимог чинного законодавства, керівник об'єкта затверджує нормативні акти із вище зазначеного списку та інші, що регламентують питання охорони праці.

4. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці

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

Дисциплінарна відповідальність полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення. Ст. 147 КЗпП України встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи.

Законами, уставами та положеннями про дисципліну, які діють в деяких галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення.

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який має право прийняття на роботу цього працівника, а також органи, вищі нього. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний та громадський контроль за охороною праці.

Профспілковий орган, що підписав колективний договір, має право вимагати від власника чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його з посади, якщо він порушує законодавство про працю.

Фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, що не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, які не мають допуску до відповідних робіт або тих, що порушують нормативні акти про охорону праці.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців від дня здійснення провини. Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов'язаний зажадати від

працівника, що провинився, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не подав пояснення в установлений термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі матеріалів, що є у роботодавця.

За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провиня, попередня робота працівника. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється працівнику під розпис.

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян-власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, що досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці, мають органи державного нагляду за охороною праці. Максимальний розмір штрафу за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці може сягати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю.

Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день прострочення. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується КЗпП України та іншими нормативними актами, які стосуються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є:

- наявність прямої дійсної шкоди;
- провиня працівника (у формі наміру чи необережності);
- протиправні дії (бездіяльність) працівника;
- наявність причинного зв'язку між винуватими та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.

На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної і дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільняє його від матеріальної відповідальності.

При наявності в діях працівника, яким порушені правила охорони праці, ознак кримінального злочину, на нього може бути покладена повна матеріальна відповідальність, а при відсутності таких ознак на нього покладається відповідальність в межах його середнього місячного заробітку.

Неповнолітні особи є повноправною стороною трудової угоди і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, що заподіяна з їх вини, нарівні з усім робітниками та службовцями, без притягнення до процесу відшкодування шкоди їх батьків (опікунів) чи осіб, що їх замінюють.

Ст. 130 КЗпПУ встановлює, що особа, яка заподіяла шкоду підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або полагодження пошкодженого майна при згоді на це власника.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачені ст.ст. 271 - 275 КК України, які об'єднані в розділ Х "Злочини проти безпеки виробництва".

Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, передбачених вищезазначеними статтями КК України, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до дванадцяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без позбавлення.

5. Основні положення організації охорони праці на виробництві

Закон "Про охорону праці" зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець повинен створити і забезпечити функціонування системи управління охороною праці, для чого він:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;

- озробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує нормативні акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
- здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

За порушення зазначених вимог роботодавець несе безпосередню відповідальність.

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускається будівництво, реконструкція, технічне переоснащення тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і зазначених засобів без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може проводитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Роботодавець повинен одержати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Перелік видів

робіт, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначається Кабінетом Міністрів України.

Експертиза проектів, реєстрація, огляди, випробування тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, прийняття їх в експлуатацію провадяться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

У разі, коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням структурного підрозділу спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

Прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів проводиться за участю представників професійних спілок.

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Основні нормативні правові акти по безпеці праці.

В Україні затверджено положення про створення державних нормативних актів з охорони праці - ДНАОП. Це норми, інструкції, вказівники та інші види державних нормативних актів з охорони праці, обов'язкові для виконання і дотримання усіма підприємствами і установами.

ДНАОП можуть бути міжгалузевими і галузевими. Розробляються під керівництвом і за участі фахівців Держнаглядохоронпраці різними установами і організаціями (за дорученням). Методичне керівництво і координацію виконання цієї роботи здійснює Національний науково-дослідний інститут охорони праці. Затверджені державні нормативні акти ДНАОП вносяться до Державного Реєстру, який видає Держнаглядохоронпраці. В ньому наводиться інформація про ДНАОП.

Державні нормативні акти з охорони праці кодуються. Промисловість України кодується згідно з класифікатором по галузям і підгалузям чотиризначним кодом.

Приклад кодування для міжгалузевих нормативних актів: ДНАОП 0.00 - 3.05 - 97 назва документа.

Шифр державних органів	Вид державних нормативних актів
0.00 - Держнаглядохоронпраці	1 - Правила
0.01 - Пожежна безпека (МНС)	2 - Стандарти

0.02 - Безпека руху (МВС)	3 - Норми
0.03 - Міністерство охорони здоров'я	4 - Положення, статуси
0.04 - Держатомнагляд	5 - Інструкції, керівництва, вказівними
0.05 - Міністерство праці України	6 - Рекомендації, вимоги
0.06 - Держстандарт	7 - Технічні умови праці
0.07 - Мінбудархітектура	8 - Переліки, інші

Приклад кодування для галузевих нормативних актів: НАОП 1.8.10 - 1.21 - 97 назва документа

Реєстр нормативних актів, що діють в Україні, виданий Держнаглядом охорони праці в 1997 році і постійно поповнюється.

В Україні розробляються **державні стандарти України (ДСТУ)**.

В галузі охорони праці вже діють такі стандарти:

– ДСТУ 2293-99 „Охорона праці. Терміни та визначення основних понять”;

– ДСТУ 2272-93 „Пожежна безпека. Терміни та визначення”;

– ДСТУ 3038-95 „Гігієна. Терміни та визначення основних понять”.

Деякі інші, що невдовзі повинні замінити ще частково діючі міждержавні стандарти - **ГОСТи, Системи безпеки праці (ССБТ)**(рос), які розроблені ще за часів СРСР. Вони містять вимоги, норми і правила, спрямовані на забезпечення безпеки, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Діючі ГОСТи, що належать до ССБТ, мають шифр системи 12 і поділяються на 5 кваліфікаційних груп, яким надано такий шифр (шифр підсистеми):

– організаційно-методичні стандарти - 0;

– стандарти вимог і норм за видами небезпечних і шкідливих виробничих чинників - 1;

– стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання - 2;

– стандарти вимог безпеки до виробничих процесів - 3;

– стандарти вимог до засобів захисту працюючих - 4.

Приклад позначення міждержавного стандарту:

– ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ “Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны”, де ГОСТ - Государственный общесоюзный стандарт (у зв'язку з тим, що стандарти не перекладалися українською мовою, вживається російська аббревіатура);

– 12 - стандарти безпеки праці;

– 1 - шифр підсистеми;

– 005 - порядковий номер стандарту;

– 88 - рік затвердження або перегляду і назва стандарту.

ПРОГРАМА ПОЛПШЕННЯ СТАНУ БЕЗПЕКИ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА НА 2011 - 2015 РОКИ

Державним комітетом України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду за участі заінтересованих органів опрацьовано проект розпорядження Кабінету Міністрів України “Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2011-2015 роки”).

Цей проект розроблено з метою забезпечення виконання Державної програми соціального та економічного розвитку України на 2010 рік (Антикризової програми), Закону України “Про охорону праці” відповідно до Закону України “Про державні цільові програми”, Порядку розроблення та виконання державних цільових програм, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 106.

Концепція визначає основну мету, завдання та напрями розвитку системи державних заходів у сфері безпеки і здоров'я працюючих на період до 2015 року.

Після затвердження Концепції подальшими кроками стануть:

- розроблення Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2011 - 2015 роки, заходи якої будуть спрямовані на реалізацію кожного напрямку з визначенням необхідних кроків, відповідальних осіб, строків, очікуваних результатів від їх впровадження;

- підготовка законопроектів та нормативно - правових актів, необхідних для здійснення відповідних заходів;

- розроблення галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за основними напрямками державної політики у сфері охорони праці.

Положення про медичний огляд працівників

Положенням про медичний огляд працівників встановлюється:

- єдиний порядок організації і проведення попереднього (при прийомі на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці або таких, де є необхідність у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб у віці до 21 року;

- обов'язки, права і відповідальність власника підприємства, установи, організації.

Організацію і проведення медоглядів забезпечують:

- власник підприємства незалежно від форм власності і виду діяльності;

- орган й установи Міністерства охорони здоров'я України лікувально-профілактичні, санітарно-епідеміологічні, науково-дослідні, медичні інститути.

Власник за рахунок засобів підприємства організовує проведення медичних оглядів, відшкодовує витрати на лікування, професійну і медичну реабілітацію осіб з професійними захворюваннями, обстеження конкретних умов праці для складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця.

Існують попередні й періодичні медичні огляди працюючих.

Попередні медичні огляди проводяться при прийомі на роботу з метою встановлення фізичної і психофізіологічної придатності осіб до роботи з конкретно визначеної професії, спеціальності, посади, попередження захворювань і нещасних випадків, виявлення захворювань, що представляють небезпеку зараження працівників, продукції, що випускається, допуску до роботи осіб у віці до 21 року.

Періодичні медичні огляди проводяться для осіб, зайнятих на важких роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, відповідно до Переліку шкідливих речовин, несприятливих виробничих факторів і робіт, для виконання яких обов'язкові медичні огляди працівників. Можуть проводитися в період перебування працівника в стаціонарі або у випадках, коли він звернувся за медичною допомогою.

Результати проведеного дослідження передаються лікувально-профілактичній установі, що обслуговує підприємство.

Результати попередніх і періодичного, щорічних медичних оглядів осіб у віці до 21 року і висновки про стан здоров'я заносяться в "Карту особи, що підлягає медичному оглядові".

На час проходження медогляду, обстеження у профілактичних центрах, клініках науково-дослідних і медичних інститутів для уточнення діагнозу або визначення ролі виробничих факторів у розвитку захворювань за працюючими зберігаються місце роботи і середній заробіток.

Тема 3. Система управління охороною праці в організації

1. Система управління охороною праці в Україні.
2. Система управління охороною праці на підприємстві
3. Організація роботи з функціонування системи управління охороною праці на підприємстві
4. Галузеве управління охороною праці
5. Організація роботи з охорони праці в системі міністерства освіти і науки України
6. Організація проведення інструктажів із питань охорони праці

1. Система управління охороною праці в Україні.

Система управління охороною праці (СУОП) - це сукупність управлінських дій, що направлені на підвищення ефективності діяльності з метою забезпечення безпечних і нешкідливих для здоров'я умов праці. При створенні СУОП повинні бути чітко визначені:

- мета і об'єкт управління;
- завдання і заходи щодо охорони праці;
- функції і методи управління охороною праці;
- організаційна структура управління охороною праці;
- склад нормативно-методичної документації.

Головною метою управління охороною праці є створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, покращення виробничого побуту, попередження травматизму і профзахворювань. В спрощеному вигляді СУОП представляє собою сукупність суб'єкта та об'єкта управління.

Суб'єктом управління в СУОП на підприємстві в цілому є керівник, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах - керівники відповідних структурних підрозділів. Об'єктом управління в СУОП є діяльність підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях. Організаційно-методичну роботу по управлінню охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства, що підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (головному інженеру). Суб'єкт управління аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства та приймає рішення спрямовані на приведення фактичних показників охорони праці у відповідність з нормативними. Охорона праці базується на законодавчих, директивних та нормативно-технічних документах. При управлінні охороною праці не повинні прийматись рішення та здійснюватись заходи, що суперечать діючому законодавству, державним нормативним актам про охорону праці, стандартам безпеки праці, правилам та нормам охорони праці. До основних функцій управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт, їх фінансування;
- організація та координація робіт;
- облік показників стану умов і безпеки праці;

- аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за функціонуванням СУОП;
- стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці.

Основні завдання управління охороною праці:

- навчання працівників безпечним методам праці та
- пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування;
- професійний добір працівників з окремих професій;
- удосконалення нормативної бази з питань охорони праці.

2 Система управління охороною праці на підприємстві

Закон „Про охорону праці” (стаття 13) передбачає, що роботодавець повинен забезпечити функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення питань охорони праці;
- розробляє і реалізує комплексні заходи для підвищення рівня охорони праці;
- забезпечує виконання профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Система управління охороною праці в Україні

В Україні функціонує багаторівнева система управління охороною праці (СУОП), функціональними структурами якої є відповідні структури державної законодавчої і виконавчої влади всіх рівнів, управлінські структури підприємств, трудових колективів, профспілок, громадських об'єднань, працівників і спеціалістів з охорони праці. Кінцевою метою функціонування системи управління охороною праці є підготовка, прийняття і реалізація рішень по здійсненню, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів забезпечення безпеки, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

3 Організація роботи з функціонування системи управління охороною праці на підприємстві

Система управління охороною праці (СУОП) на підприємстві — це сукупність взаємопов'язаних правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і управлінських рішень, спрямованих на запобігання аваріям, нещасним випадкам, професійним захворюванням, а також засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

СУОП фактично є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством.

Метою впровадження СУОП є безпечні і нешкідливі умови праці для працівників на всіх виробничих процесах. При цьому повинно забезпечуватись не тільки своєчасне усунення будь-яких порушень нормативних актів з охорони праці, але й попередження можливості їх виникнення.

Основними принципами функціонування СУОП є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників підприємства над результатами виробничої діяльності;
- єдиноначальність і повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- відповідальність заходів і засобів з охорони праці рівню потенційної небезпеки виробничих об'єктів і фактичному стану умов праці на робочих місцях;
- економічна зацікавленість роботодавця і працівників у поліпшенні умов і безпеки праці.

Управління охороною праці на підприємстві здійснюють:

- на підприємстві в цілому - роботодавець;
- в структурному підрозділі - керівник структурного підрозділу;
- на робочому місці - безпосередній керівник робіт.

Роботодавець повинен визначити і внести в посадові інструкції обов'язки з питань охорони праці для всіх своїх заступників, начальників відділів і служб, які йому підпорядковані безпосередньо.

Для проведення організаційно-методичної роботи з управління охороною праці та координації діяльності всіх структурних підрозділів щодо забезпечення на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до нормативно-правових актів, забезпечення додержання законодавства щодо прав працівників створюється служба охорони праці.

На кожному рівні організаційної структури підприємства виконується управління охороною праці з використанням типових елементів управління: планування, організація, оперативне керівництво, координація, контроль, облік, аналіз, стимулювання.

Нормативною основою СУОП є: Конституція України, Закони України “Про охорону праці”, “Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, Кодекс законів України про працю, законодавчі акти Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України, накази спеціально уповноваженого центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

Інформаційною основою СУОП є:

- матеріали статистичної звітності;
- колективний договір і угода з охорони праці;
- приписи і матеріали перевірки наглядових органів;
- матеріали розслідування нещасних випадків і професійних захворювань.

Система управління охороною праці передбачає опрацювання і затвердження роботодавцем окремих нормативних документів: положень та інструкцій з питань охорони праці, які є обов'язковими для виконання на підприємстві.

На кожному рівні управління охороною праці вирішуються такі основні завдання:

- навчання безпечним методам праці;
- забезпечення безпеки устаткування і виробничих процесів;
- забезпечення належного утримання будівель і споруд;
- доведення санітарно-гігієнічних умов праці до вимог нормативних актів;
- забезпечення працівників засобами індивідуального і колективного захисту;
- оптимізація режимів праці і відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
- профвідбір за окремими спеціальностями.

Для вирішення цих завдань необхідно:

- встановити єдиний порядок з планування, організації і контролю з

охорони праці (умови праці, безпека праці, за дотриманням технологічних норм, правил експлуатації машин, механізмів, засобів виробництва, використання ЗІЗ);

- організувати збирання інформації про фактичний стан охорони праці;
- інформування працівників підприємства про стан умов праці, причини і наслідки аварій і нещасних випадків на робочих місцях, про результати профілактики роботи;
- використання економічних методів для підвищення зацікавленості працівників у впровадженні у виробництво безпечної техніки, технології, в дотриманні вимог правил, норм та інструкцій з охорони праці;
- вжиття заходів впливу, спрямованих на підвищення персональної відповідальності керівників і спеціалістів за забезпечення безпеки праці, робітників - за дотриманням вимог інструкцій за спеціальностями і видами виконуваних робіт.

Навчання, інструктажі і перевірка знань працівників з питань охорони праці здійснюється відповідно до ДНАОП.

Пропаганда питань охорони праці включає:

- створення куточків, кабінетів охорони праці;
- проведення днів охорони праці;
- демонстрування учбових фільмів з охорони праці;
- проведення оглядів, семінарів та ін.

Доведення санітарно-гігієнічних умов праці на робочих місцях у відповідності з нормативами, встановленими Міністерством охорони здоров'я і Міністерством праці і соціальної політики України, здійснюється за результатами атестації робочих місць і паспортизації їх санітарно-технічного стану.

Оцінка фактичного стану умов праці за ступенем шкідливості і небезпеки проводиться на основі гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливості і небезпечності факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу.

Нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці досягається усуненням причин виникнення НВФ і ШВФ на робочих місцях і застосуванням ефективних засобів захисту; вдосконаленням устаткування, механізацією та автоматизацією виробничих процесів: утриманням у справному стані вентиляційних систем, кондиціонерів, систем опалення, освітлення тощо.

Забезпечення працівників засобами захисту безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, встановлення порядку їх видачі, зберігання і користування.

Оптимальні режими праці і відпочинку для працівників встановлюються з урахуванням специфіки їхньої праці, в першу чергу на роботах з підвищеними фізичними і нервово-емоційними навантаженнями, в умовах монотонності, впливу небезпечних та шкідливих факторів.

Надання працівникам пільгових режимів праці і відпочинку згідно з нормативами, встановленими Міністерством праці і соціальної політики,

передбачається колективним договором.

Лікувально-профілактичне обслуговування працівників, зайнятих постійно виконанням робіт із застосуванням речовин 1-4 класів небезпеки, проводиться відповідно до нормативних актів з охорони праці.

Організація санітарно-побутового обслуговування повинна передбачати забезпечення працівників санітарно-побутовими приміщеннями і пристроями відповідно до норм за групами виробничих процесів СНіП 2.09. 04-87, СН-245-71 “Санитарные нормы проектирования промышленных предприятий”.

Професійний відбір встановлює фізичну і психофізіологічну придатність працівників окремих спеціальностей (водій транспортних засобів, електромонтер тощо) до можливості безпечного виконання робіт.

Робота з охорони праці здійснюється відповідно до перспективних і поточних планів створення безпечних і нешкідливих умов праці, в яких визначено завдання підприємству в цілому окремим структурним підрозділам, а також керівникам і спеціалістам.

Планування робіт здійснюється на основі:

- заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів безпеки праці, гігієни праці і виробничого середовища;
- заходів, що передбачені колективним договором;
- заходів для усунення недоліків і виконання приписів органів нагляду і громадських організацій, комісій з охорони праці, уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці;
- заходів для усунення недоліків, виявлених при розслідуванні нещасних випадків і аварій.

Фінансування заходів з охорони праці здійснюється на рівні 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції. Для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

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

Контроль за станом охорони праці включає:

- виявлення порушень вимог законів та нормативних актів про охорону праці;
- перевірку усунення раніше виявлених порушень;
- перевірку виконання працівниками обов’язків з охорони праці;
- перевірку виконання планів робіт з охорони праці;
- перевірку забезпеченості працівників ЗІЗ і ЗКЗ.

Види контролю:

- з боку органів державного нагляду;
- з боку служби охорони праці;
- оперативний контроль керівниками та іншими посадовими особами підприємства;

- громадський контроль;
- комісіями підприємства, уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці.

Якщо на робочому місці під час контролю виявлено одну або декілька можливих причин для виникнення нещасного випадку, то розгляд цих недоліків повинен проводитися з найбільш жорсткими вимогами до винної особи. Все, що добре закінчується, на другий день забувається.

Оцінка стану охорони праці і результатів профілактичної роботи здійснюється за прийнятими на підприємстві показниками. Як джерело вихідної інформації використовуються:

- акти про нещасні випадки, звіти про виробничий травматизм;
- паспорти санітарно-технічного стану умов праці і карти умов праці на робочих місцях, матеріали атестації робочих місць;
- журнали оперативного контролю за станом охорони праці структурного підрозділу;

Узагальнені дані про стан охорони праці і результати профілактичної роботи підготовляються службою охорони праці і підлягають обов'язковому розгляду та аналізу на всіх рівнях управління підприємства.

Стимулювання роботи з охорони праці, спрямоване на підвищення зацікавленості працівників у забезпеченні безпечних умов праці здійснюється відповідно до Положення, існуючого на підприємстві, в якому визначаються конкретні показники, умови, види і форми стимулювання працівників за активну участь та ініціативу в реалізації заходів щодо підвищення безпеки праці і за роботу без порушень правил безпеки, а також заходи впливу на порушників.

Для підвищення відповідальності працівників за дотримання вимог нормативних актів про охорону праці можуть використовуватися талони попередження, вилучення і видача яких здійснюється відповідно до існуючого на підприємстві порядку.

4. Галузеве управління охороною праці

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

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

- забезпечують виконання рішень Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, подають пропозиції до планів її роботи;
- опрацьовують та вносять пропозиції до Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також до Зведеного плану розробки (перегляду) державних міжгалузевих та галузевих

нормативних актів з охорони праці;

- удосконалюють галузеві системи управління охороною праці та галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- сприяють впровадженню у виробництво останніх досягнень науки та техніки в галузі створення новітніх безпечних технологій та обладнання, забезпеченню працюючих сучасними ефективними засобами колективного та індивідуального захисту;

- приймають участь у проведенні експертиз проектів щодо повноти вирішення питань з охорони праці, а також у вирішенні питань щодо видачі дозволів на пуск та ліцензій на випуск продукції;

- організовують забезпечення підприємств, установ та організацій нормативно-правовими актами з охорони праці, підвищення кваліфікації та перевірку знань їх посадових осіб та спеціалістів з питань охорони праці, розробку примірних інструкцій з охорони праці, а також вивчення та поширення передового досвіду організації роботи з охорони праці.

- забезпечують проведення галузевих та міжгалузевих нарад, семінарів та конкурсів з питань охорони праці;

- проводять оперативні наради з обставин і причин групових нещасних випадків;

- беруть участь у спеціальних розслідуваннях нещасних випадків згідно з чинним законодавством;

- здійснюють аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій;

- опрацьовують і подають пропозиції про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільги і компенсації згідно з чинним законодавством;

- забезпечують інформаційну підтримку галузевих підприємств з питань охорони праці, у тому числі про причини аварій та нещасних випадків, здійснюють підготовку пропозицій щодо їх запобігання;

- надають методичну допомогу підпорядкованим підприємствам у проведенні атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, організації професійного добору для окремих професій, у обстеженні будівель, споруд, інженерних мереж та розробці необхідних заходів щодо виводу їх з аварійного стану чи експлуатації, у проведенні перевірок виробничого обладнання та технологічних процесів на їх відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці, у забезпеченні інформаційними матеріалами з питань охорони праці, у проведенні галузевих нарад, семінарів, конкурсів з питань охорони праці тощо;

- заслуховують керівників підприємств, на яких допущено погіршення стану безпеки та умов праці або має місце зростання кількості нещасних випадків, профзахворювань та аварій;

Здійснюють на підпорядкованих підприємствах відомчий контроль за:

- функціонуванням систем управління охороною праці та роботою служб

охорони праці;

- страхуванням працівників підпорядкованих підприємств, установ та організацій від нещасних випадків на виробництві та профзахворювання;

- станом охорони праці, реалізацією галузевих угод у частині комплексних заходів з питань охорони праці;

- виконанням наказів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків та аварій, які були зазначені у відповідних актах розслідування;

- своєчасним проведенням навчання та інструктажів працюючих на виробництві, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою;

- забезпеченням працюючих на виробництві засобами колективного та індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо.

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

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

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

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

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

Завдання управління охороною праці в галузі - це відповідні заходи з охорони праці в галузі, які повинні здійснювати в обумовлені терміни галузеві

Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, об'єднання підприємств, а також їх структурні підрозділи і функціональні служби.

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

Основні функції (стадії, етапи) управління охороною праці в галузі це:

- планування та прогнозування роботи з охорони праці;
- організація та координація роботи з охорони праці;
- мотивація та стимулювання роботи з охорони праці;
- облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУОПГ.

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

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

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

- вивчення та аналізу причин виробничого травматизму і профзахворювань, стану умов праці на підставі статистичних даних, звітів, результатів паспортизації санітарно-гігієнічного стану виробництв та наявності засобів колективного та індивідуального захисту, атестації робочих місць за умовами праці, за результатами комплексних перевірок, відомчого контролю, збору пропозицій від робітників, інженерно-технічних працівників, уповноважених трудових колективів з охорони праці, профспілок тощо;
- оцінки безпеки існуючих технологій та виробничого обладнання, можливої їх модернізації та заміни на нові, більш безпечні технології та види обладнання;
- визначення змін щодо можливого зростання чи появи нових небезпечних та шкідливих виробничих факторів, зумовлених зростанням виробничих потужностей та інтенсифікації праці;
- аналізу проектно-конструкторських та технологічних розробок;

– визначення потреб у засобах і заходах щодо охорони праці з метою запобігання виробничого травматизму, профзахворювань і доведення стану умов праці до вимог чинних нормативних актів.

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

Планування робіт з охорони праці в галузі включає у себе:

– розробка довгострокових програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

– перспективне (стратегічне) планування, а саме розробка перспективних комплексних планів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

– розробка комплексних заходів з охорони праці на поточний рік;

– розробка оперативних (квартальних, місячних) планів робіт з охорони праці керівниками структурних підрозділів;

– перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці;

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

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

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

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

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

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

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

5. Організація роботи з охорони праці в системі міністерства освіти і науки України

Відповідно до Закону України “Про охорону праці”, Закону України “Про освіту” Положення про Міністерство освіти України, Типового положення про службу охорони праці, Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти (затверджено наказом МОН від 20 листопада 2001 р. за № 969/6160) визначено єдину систему організації роботи з охорони праці в управліннях (відділах) і навчально-виховних закладах, яка поширюється на всі навчально-виховні заклади України незалежно від підпорядкування і форми власності, та встановлено обов’язки структурних підрозділів і посадових осіб по забезпеченню здорових і безпечних умов праці і проведенню навчально-виховного процесу, запобіганню травматизму в навчально-виховних закладах.

Управління (відділи) освіти, навчально-виховні заклади у своїй діяльності з організації роботи з охорони праці керуються законодавством про працю, міжгалузевими і галузевими нормативними актами про охорону праці та Положенням про охорону праці та порядок розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах.

Організація роботи з охорони праці і відповідальність за загальний її стан в управліннях (відділах) освіти, навчально-виховних закладах покладається персонально на їх керівників.

Міністерство освіти і науки:

- забезпечує виконання покладених на нього завдань з питань охорони праці відповідно до Закону України “Про освіту” і несе відповідальність за загальний стан роботи з охорони праці та координує і контролює через управління (відділи) місцевої державної адміністрації діяльність навчально-виховних закладів по забезпеченню здорових і безпечних умов навчання, праці і виховання;

- проводить єдину науково-технічну політику з питань охорони праці, упровадження нових досягнень науки і техніки, системи стандартів безпеки праці, направлених на забезпечення здорових і безпечних умов навчально-виховного процесу;

- створює фонд централізованого фінансування заходів з охорони праці;

- створює службу охорони праці, яка безпосередньо підпорядковується першому заступникові міністра;

- здійснює внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці;

- забезпечує опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних галузевих і міжгалузевих нормативних актів з охорони праці;
- організовує підготовку та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва;
- забезпечує вивчення основ охорони праці в усіх навчально-виховних закладах;
- організовує в установленому порядку навчання і перевірку знань правил і норм охорони праці керівними працівниками і спеціалістами галузі;
- здійснює оперативний облік групових та зі смертельним наслідком нещасних випадків з учнями, студентами і вихованцями на виробництві і під час навчально-виховного процесу та бере участь (у разі необхідності) у їх розслідуванні;
- організовує і проводить громадські огляди з охорони праці, наради, конференції і виставки;
- здійснює постійний зв'язок з громадськими і державними органами щодо запобігання травматизму вихованців, учнів і студентів;
- бере участь у міжнародному співробітництві з питань безпеки життєдіяльності вихованців, учнів і студентів.

Організація роботи з охорони праці управління освіти

Управління (відділи) освіти:

- здійснюють загальне керівництво і контроль за організацією роботи з охорони праці в навчально-виховних закладах, безпосередньо їм підпорядкованих, забезпеченням здорових і безпечних умов навчально-виховного процесу;
- створюють службу охорони праці відповідно до Закону “Про охорону праці” і Типового положення про службу охорони праці;
- забезпечують виконання наказів міністерства освіти з питань охорони праці та запобігання травматизму в навчально-виховних закладах, приписів органів державного нагляду; з надають необхідну допомогу по створенню безпечних умов праці і проведенню навчально-виховного процесу в установах освіти;
- систематично заслуховують керівників про стан роботи з охорони праці;
- тимчасово припиняють або забороняють проведення навчально-виховного процесу, а також роботи на підприємствах у небезпечних для життя і здоров'я умовах. Притягають в установленому порядку до відповідальності осіб, які порушили трудове законодавство, правила і норми охорони праці, вимоги безпеки проведення навчально-виховного процесу, контролюють обов'язкове проведення дозиметричного контролю в навчально-виховних закладах;
- організовують розслідування та облік нещасних випадків
- відповідно до даного Положення;
- здійснюють навчання і перевірку знань з охорони праці керівників навчально-виховних закладів, їх заступників, інспекторів відділів освіти,

інженерно-технічних працівників один раз на три роки, якщо це не суперечить спеціальним вимогам, а новопризначених - не пізніше 3-місячного терміну з моменту призначення;

- забезпечують установи освіти нормативною і законодавчою документацією з охорони праці;

- вивчають і поширюють через методичні служби передовий досвід з питань охорони праці;

- здійснюють контроль за правильним поданням установлених пільг особам, які працюють у важких умовах, за забезпеченням спецодягом[^] спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;

- здійснюють контроль за дотриманням норм і правил з охорони праці в трудових об'єднаннях учнів, студентів і вихованців, своєчасним навчанням, інструктажем і перевіркою знань керівників об'єднань з питань охорони праці; забороняють залучення учнів і студентів до господарських робіт і виробничої практики без екологічного обстеження робочих місць відповідними органами державного нагляду; Забезпечують контроль за проведенням робіт, які негативно впливають на екологічний стан навколишнього середовища;

- контролюють роботу методичних служб у напрямку створення документів з охорони праці, вивчення, узагальнення і поширення передового Досвіду з питань безпечної праці і проведення навчальних занять у Навчально-виховних закладах. Створюють у методичних установах, вищих і професійних навчальних закладах, на виробничих підприємствах центри з пропаганди знань правил безпечної праці і безпеки життєдіяльності; здійснюють постійний зв'язок з громадськими і державними організаціями з метою запобігання травматизму серед учнів, студентів і вихованців;

- здійснюють контроль за якістю виконання будівельно-монтажних робіт на новобудовах;

- не допускають введення в експлуатацію об'єктів з недоробками;

- організують і проводять у складі комісії приймання навчально-виховних закладів освіти перед початком нового навчального року;

- визначають опорні навчально-виховні заклади по створенню здорових і безпечних умов праці і навчання;

- організують навчання і атестацію з питань охорони праці інженерно-технічних працівників, учителів праці, фізики, хімії, біології, фізичного виховання, завідувачів кабінетами, лаборантів, керівників гуртків (секцій) шкіл, професійних училищ і позашкільних закладів та інших працівників, залучених до роботи з учнями, вихованцями і студентами.

Організація роботи з охорони праці в навчально-виховних закладах

Керівник (ректор, директор, завідувач):

- організовує роботу з охорони праці у структурних підрозділах навчально-виховного закладу згідно з чинним законодавством;

- визначає обов'язки і порядок взаємодії осіб які беруть участь в управлінні охороною праці;

– забезпечує виконання наказів, розпоряджень, інструктивних матеріалів органів освіти з питань охорони праці, приписів органів державного нагляду, а також своєчасне виконання заходів колективного договору, угоди з охорони праці, пропозицій профспілкового комітету;

– створює в навчально-виховних закладах відповідно до Закону України “Про охорону праці” службу охорони праці, яка йому підпорядковується, або призначає відповідальних за організацію роботи з охорони праці і визначає їх посадові обов’язки;

– організовує заслуховування на засіданнях ради закладу, виробничих нарадах звітів керівників структурних підрозділів з питань створення здорових і безпечних умов праці і проведення навчально-виховного процесу, стану травматизму, виконання заходів колективного договору або угоди з охорони праці;

– видає накази і розпорядження з цих питань;

– щорічно укладає колективний договір, угоду з охорони праці і забезпечує їх виконання;

– повідомляє про груповий нещасний випадок або випадок зі смертельним наслідком на виробництві і під час навчально-виховного процесу;

– організовує розслідування нещасних випадків у навчально-виховному процесі відповідно до Положення;

– організовує проведення вступного інструктажу з усіма зарахованими до навчально-виховного закладу;

– проведення інструктажу оформляється у журналі. У навчально-виховному закладі, де створено відділ (бюро) охорони праці, вступний інструктаж проводять його працівники;

– організовує роботу по розробленню інструкцій з безпечної праці, а також їх періодичний перегляд (один раз на три роки);

– створює умови функціонування громадського контролю;

– організовує щорічне подання заявок на забезпечення учнів, студентів і вихованців спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту; в здійснює контроль за підготовкою студентських загонів, учнівських об’єднань з питань охорони праці, створення здорових і безпечних умов праці і відпочинку на місцях дислокації;

– забезпечує проведення дозиметричного контролю в навчально-виховних закладах з обов’язковою його реєстрацією;

– організовує навчання учнів, студентів і вихованців з питань охорони праці з наступною перевіркою знань відповідно до чинних нормативних актів; а організовує роботу по виконанню організаційно-технічних заходів впровадження державної системи безпеки праці;

– організовує проведення обов’язкових періодичних медичних оглядів учнів, студентів і вихованців;

– забороняє залучення учнів, студентів і вихованців до роботи і виробничої практики без екологічного обстеження робочих місць відповідними

органами державного нагляду. Забезпечує контроль за виконанням робіт, які негативно впливають на екологічний стан навколишнього середовища;

- здійснює постійний зв'язок з громадськими і державними органами щодо запобігання травматизму учнів, студентів, вихованців;

- організовує виконання організаційно-технічних заходів по створенню здорових і безпечних умов проведення навчальних занять з учнями, студентами і вихованцями в аудиторіях, кабінетах, лабораторіях, майстернях тощо;

- контролює наявність і використання навчального обладнання, приладів, хімреактивів під час навчально-виховного процесу відповідно до типових переліків і норм, що встановлені чинним законодавством;

- забезпечує впровадження вимог державних і галузевих стандартів з безпеки праці у виробництво і навчально-виховний процес;

- здійснює керівництво постійно діючою комісією по введенню в експлуатацію нових, реконструйованих навчальних приміщень і обладнання;

- оформляє акт приймання і подає їх на затвердження керівникові;

- бере участь у підготовці студентських загонів, учнівських об'єднань з питань охорони праці, у створенні здорових і безпечних умов праці і відпочинку в місцях їх дислокації;

- організовує навчання і підвищення кваліфікації професорів, викладачів, інженерно-педагогічних працівників структурних підрозділів з питань безпеки життєдіяльності учнів, студентів і вихованців;

- організовує у підрозділі проведення первинного інструктажу на робочому місці, повторного, позапланового, перевірку знань з питань охорони праці учнів, студентів, вихованців з оформленням у журналі;

- оформляє у разі необхідності допуск до самостійної роботи;

- контролює роботу по розробці і періодичному перегляду (один раз на три роки) інструкцій з охорони праці, а також розділів вимог безпеки в методичних рекомендаціях з виконання лабораторних робіт у навчальних Кабінетах, майстернях тощо, контролює своєчасність проведення інструктажів учнів, студентів, вихованців та їх реєстрацію;

- бере участь у розробленні колективного договору, угоди з охорони праці.

Декан факультету:

- організовує проведення навчальних занять, виробничої практики студентів, науково-дослідних та інших робіт на кафедрах, у студентських наукових гуртках і наукових товариствах;

- керує розробленням і періодичним переглядом (один раз на три роки) інструкцій з охорони праці для конкретних робіт і що проводяться у підрозділах факультету, подає їх на затвердження;

- організовує допомогу в підготовці студентських загонів з питань охорони праці, перевіряє створення здорових і безпечних умов праці і відпочинку у місцях їх дислокації;

- бере участь у розслідуванні нещасних випадків, що трапились під час навчально-виховного процесу, науково-дослідних робіт зі студентами;

- організовує і проводить спільно з профбюро (профкомом) громадський і оперативний контроль за станом охорони праці;
- здійснює загальне керівництво по внесенню питань з охорони праці у підручники, навчальні й методичні посібники з предметів кафедр, що входять до складу факультету;
- розглядає на засіданнях ради факультету спільно з профбюро (профкомом) стан умов праці і проведення навчальних занять у підрозділах факультету, вивчення, узагальнення і поширення передового досвіду з охорони праці. Бере участь у проведенні міжкафедральних нарад і конференцій з питань охорони праці;
- бере участь у розробці колективного договору, угоди з охорони праці.

Завідувач кафедри:

- здійснює безпосереднє керівництво і несе відповідальність за створення здорових, безпечних умов праці і проведення навчально-виховного процесу на кафедрі;
- дозволяє проведення навчальних занять, науково-дослідних та інших робіт тільки за наявності відповідно обладнаних і прийнятих до експлуатації приміщень і устаткування, безпечного стану робочих; місць, що відповідають вимогам техніки безпеки і виробничої санітарії, правилам і нормам з охорони праці;
- вносить питання охорони праці в навчальні програми, методичні вказівки до лабораторних робіт, курсових і дипломних проектів;
- організовує розроблення і періодичний перегляд (один раз на три роки) інструкцій з охорони праці під час виконання конкретних робіт, погоджує їх зі службою охорони праці і подає на затвердження керівнику;
- проводить з кожним працюючим на кафедрі первинний інструктаж з охорони праці, повторний і позаплановий інструктажі на робочому місці, повторний і позаплановий інструктажі з правил техніки безпеки, перевіряє їх знання з цих питань, оформляє у відповідному журналі, допускає до роботи, організовує проведення зі студентами інструктажів з техніки безпеки на робочих місцях у лабораторії;
- направляє на навчання і перевірку знань нормативних документів з охорони праці студентів, які працюють в умовах підвищеної небезпеки;
- складає заявки на спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту;
- забезпечує своєчасний медичний огляд студентів;
- здійснює спільно з громадськістю контроль за станом охорони праці;
- бере участь у розробленні колективного договору, угоди з охорони праці;
- негайно повідомляє декана факультету, профспілковий комітет і службу з охорони праці про кожний нещасний випадок, що трапився під час навчальних занять, науково-дослідних та інших робіт;
- бере участь у розслідуванні й здійсненні заходів по усуненню причин, що призвели до нещасного випадку.

Завідувач кабінету, лабораторії, майстерні, навчально-виробничої майстерні, майстер виробничого навчання:

- несе безпосередню відповідальність за безпечний стан робочих місць, обладнання, приладів, інструментів, інвентаря тощо;
- розробляє необхідні заходи щодо виконання чинних правил та інструкцій з техніки безпеки, Виробничої санітарії, правил пожежної безпеки;
- забезпечує учнів, студентів і вихованців спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту;
- розробляє і переглядає один раз на три роки інструкції з охорони праці для навчальних виробничих майстерень, кабінетів, лабораторій, навчальних господарств, спортивних Залів відповідно до Типових інструкцій;
- забороняє використання обладнання, не передбаченого Типовими переліками, у тому числі нестандартного саморобного, яке встановлене в цехах (дільницях, лабораторіях, кабінетах, навчальних господарствах, полігонах) без дозволу служби охорони праці;
- контролює дотримання здорових і безпечних умов проведення виробничої практики учнів, студентів і вихованців на підприємствах і в установах, забороняє виконання ними робіт, що не передбачені умовами договору;
- здійснює навчання та інструктаж з охорони праці під час робіт, що передбачені навчальними програмами і при виконанні практичних робіт з професії з обов'язковим вивченням вимог стандартів безпеки праці. Проводить вступний інструктаж учнів, студентів і вихованців з обов'язковою реєстрацією в журналі, первинний на робочому місці, повторний, позаплановий і поточний інструктажі - у журналі виробничого навчання;
- бере участь у розробленні колективного договору, угоди з охорони праці.

Викладач, учитель, класовод, класний керівник, вихователь:

- відповідає за безпечне проведення навчально-виховного процесу, проводить інструктажі з учнями, студентами і вихованцями з охорони праці під час навчальних занять з обов'язковою реєстрацією в журналі обліку навчальних занять;
- несе особисту відповідальність за збереження життя і здоров'я учнів, студентів і вихованців під час навчально-виховного процесу;
- в повідомляє керівника закладу про нещасний випадок, що трапився;
- організовує надання першої допомоги потерпілому;
- інструктує учнів і вихованців під час проведення позакласних і позашкільних заходів з реєстрацією в спеціальному журналі;
- веде профілактичну роботу щодо запобігання травматизму серед

6. Організація проведення інструктажів із питань охорони праці

Працівники під час прийняття на роботу та періодично повинні проходити в навчальному закладі інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також із

правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

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

Вступний інструктаж

Проводять:

- з усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- із працівниками інших організацій, які прибули в навчальний заклад і виконують роботи для закладу;
- з учнями, які прибули в навчальний заклад.

Вступний інструктаж проводить спеціаліст служби охорони праці або інший фахівець відповідно до наказу (розпорядження) по навчальному закладу, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань із питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводять у кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програму та тривалість інструктажу затверджує керівник навчального закладу.

Запис про проведення вступного інструктажу роблять у журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігає служба охорони праці або працівник, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж

Проводять:

- до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:
- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на роботу;
- який переводиться з одного структурного підрозділу до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства чи закладу, який бере безпосередню участь у навчально-виховному процесі.

Проводять з учнями навчального закладу:

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

Первинний інструктаж на робочому місці проводять індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими в навчальному закладі інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж

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

Повторний інструктаж проводять у терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах із підвищеною небезпекою - 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж

Проводять із працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

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

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

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

Цільовий інструктаж

Проводять із працівниками:

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

Цільовий інструктаж проводять індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначають залежно від виду робіт, що будуть виконуватися.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер). Вони завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

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

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

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

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

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

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

Інструктажі з питань безпеки життєдіяльності з вихованцями, учнями проводять одночасно з інструктажами з питань охорони праці і містять питання охорони здоров'я, пожежної, радіаційної безпеки, реагування на надзвичайні ситуації, безпеки побуту тощо.

Учні і вихованці, яких інструктують, розписуються в журналі, починаючи з 9-го класу.

Перед початком навчальних занять один раз на рік, а також при зарахуванні або оформленні до закладу освіти вихованця, учня, проводять вступний інструктаж із безпеки життєдіяльності службами охорони праці. За умови чисельності учасників навчально-виховного процесу в закладі понад 200 вищезазначеними службами проводять навчання з вихователями, класоводами, класними керівниками, майстрами, які в свою чергу інструктують вихованців, учнів перед початком навчального року.

Програму вступного інструктажу розробляють у закладі освіти на основі орієнтовного переліку питань вступного інструктажу з безпеки життєдіяльності. Програма та порядок проведення вступного інструктажу з безпеки життєдіяльності затверджує наказом керівник закладу освіти.

Запис про вступний інструктаж роблять на окремій сторінці журналу обліку навчальних занять.

Первинний інструктаж з безпеки життєдіяльності проводять на початку заняття в кожному кабінеті, лабораторії, майстерні, спортзалі тощо, наприкінці навчального року перед початком канікул, а також за межами закладу освіти, де навчально-виховний процес пов'язаний з використанням небезпечних або

шкідливих для здоров'я факторів. Первинний інструктаж проводять викладачі, вчителі, класоводи, вихователі, класні керівники, майстри виробничого навчання, тренери, керівники гуртків тощо. Цей інструктаж проводять із вихованцями, учнями, а також із батьками, які беруть участь у позанавчальних заходах. Первинний інструктаж також проводять перед виконанням кожного завдання, пов'язаного з використанням різних матеріалів, інструментів, приладів, на початку уроку, заняття, лабораторної, практичної роботи тощо.

Запис про проведення первинного інструктажу робиться в окремому журналі реєстрації інструктажів із безпеки життєдіяльності, який зберігається в кожному кабінеті, лабораторії, майстерні, цеху, спортзалі та іншому робочому місці.

Первинний інструктаж, який проводять перед початком кожного практичного заняття (практичної, лабораторної роботи тощо), реєструють у журналі обліку навчальних занять, виробничого навчання на сторінці предмета в розділі про запис змісту уроку, заняття.

Позаплановий інструктаж з вихованцями, учнями проводять у разі порушення ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що може призвести чи призвело до травм, аварій, пожеж тощо, при зміні умов виконання навчальних завдань (лабораторних робіт, виробничої практики, професійної підготовки тощо), у разі нещасних випадків за межами закладу освіти.

Реєстрацію позапланового інструктажу проводять у журналі реєстрації інструктажів, що зберігається в кожному кабінеті, лабораторії, майстерні, цеху, спортзалі тощо.

Цільовий інструктаж проводять із вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами закладу освіти у разі організації позанавчальних заходів (олімпіади, турніри з предметів, екскурси, туристичні походи, спортивні змагання тощо), під час проведення громадських, позанавчальних робіт (прибирання територій, приміщень, науково-дослідна робота на навчально-дослідній ділянці тощо). Реєстрація проведення цільового інструктажу здійснюють у журналі реєстрації інструктажів.

Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці

1. Директор школи.
2. Заступник директора школи з навчально-виховної роботи.
3. Заступник директора школи з виховної роботи.
4. Заступник директора школи з адміністративно-господарської роботи.
5. Педагог-організатор.
6. Практичний психолог.
7. Соціальний педагог.
8. Учитель.
9. Вихователь групи продовженого дня.
10. Класний керівник.
11. Керівник гуртка.
12. Завідувач навчального кабінету, майстерні, спортивної зали.

13. Бібліотекар.
14. Прибиральниця приміщень.
15. Робітник із комплексного обслуговування.
16. Гардеробник.
17. Двірник.
18. Сторож.

Перелік посад посадових осіб і спеціалістів, які зобов'язані щороку проходити спеціальне навчання і перевірку знань з охорони праці

1. Учитель трудового навчання (обслуговування верстатів по обробці деревини і металів).
2. Учитель інформатики (роботи в зонах дії електростатичного та електромагнітного полів).
3. Оператор котельної (роботи у замкнених просторах; випробування та обслуговування парових і водогрійних котлів; обслуговування агрегатів і котлів, працюючих на газі та рідкому паливі).
4. Робітник із комплексного обслуговування будівель, обладнання (чистка вентиляційних каналів, повітропроводів; паяльні роботи; роботи на кабельних лініях і діючих електроустановках; обслуговування верстатів по обробці дерева і металу; обслуговування електрообладнання).
5. Лаборант (злив, очистка, нейтралізація резервуарів, тари та інших ємностей з-під нафтопродуктів, кислот, лугів та інших шкідливих речовин).
6. Секретар (роботи на копіювальних та розмножувальних машинах).
7. Водій автомобіля (монтаж, демонтаж і накачування шин автотранспортних засобів; обслуговування і ремонт елементів підвіски; ремонт паливної системи двигунів).
8. Кухар учнів, студентів і вихованців.

Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці в галузі. Шкідливі хімічні речовини, біологічні чинники, виробничий пил. Вібрація, шум, інфразвук, ультразвук. Виробничі випромінювання. Мікроклімат робочої зони.

Важкість праці: Динамічні, статичні навантаження. Напруженість праці. Увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці.

Тема 4. Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків

1. Основні поняття
2. Причини нещасних випадків
3. Розслідування та облік нещасних випадків у навчально-виховних закладах
4. Повідомлення про нещасні випадки, їх розслідування та облік
5. Спеціальне розслідування нещасних випадків
6. Звітність про нещасні випадки і аналіз причин, що призвели до них
7. Заходи для запобігання виробничого травматизму
8. Розслідування професійних захворювань
9. Дослідження та профілактика виробничого травматизму
10. Професійні захворювання вчителів та шкільні хвороби учнів

1. Основні поняття

У результаті дії несприятливих чинників виробничого середовища на підприємстві можуть траплятися нещасні випадки. Статистика нещасних випадків на виробництві свідчить, що 15-20 років тому в Україні на виробництві щороку гинуло близько 4 тис. людей, що в 1,5 раза більше, ніж сьогодні. Але й тепер щороку на виробництвах України травмується близько 120 тис. осіб, з яких 2,5 тисячі гине, більш ніж 10 тис. осіб одержують профзахворювання. Щороку на канікулах гине 30-32 студенти вузів, і за рік стається близько 1000 нещасних випадків зі студентами та викладачами.

Травма - пошкодження організму при зовнішньому впливі.

Травми залежно від характеру дії бувають:

- механічні (забите місце, переломи);
- термічні (опіки, обмороження);
- хімічні (отруєння, опіки);
- електричні (електричні опіки, електричні мітки, електрофтальмія, фібриляція серця, електричний шок тощо);
- психічні (переляк, шок).

Залежно від тяжкості наслідку втрата працездатності може бути:

- тимчасова - людина відновила працездатність після травми і повернулася на роботу;
- постійно-тимчасова - людина відновила працездатність після травми і повернулася на роботу, але залишились наслідки травми (втратила палець або кульгає внаслідок перелому);
- постійна - постійна втрата працездатності (інвалід I групи). Явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві, називається виробничим травматизмом.

Виробнича травма - це травма, що сталася внаслідок дії виробничих чинників.

Виробничий травматизм - це явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві.

Професійне захворювання - це патологічний стан людини, обумовлений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих виробничих чинників.

Явище, що характеризується сукупністю професійних захворювань, називається *професійною захворюваністю*.

Нещасний випадок на виробництві - це раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого чинника чи середовища, унаслідок яких заподіяна шкода здоров'ю або настала смерть.

Характерним для нещасного випадку є миттєвість дії небезпечного виробничого чинника, тоді як професійне захворювання спричиняє тривала дія небезпечного виробничого чинника.

2. Причини нещасних випадків

Причини виробничого травматизму поділяються на організаційні, технічні і психофізіологічні.

Організаційні:

– незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці;

– недоліки під час навчання безпечним прийомам праці, у тому числі;

– відсутність або неякісне проведення інструктажу;

– допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці;

– неякісна розробка, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність;

– відсутність у посадових інструкціях функціональних обов'язків з питань охорони праці;

– порушення режиму праці та відпочинку;

– відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (профвідбору);

– невикористання засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними;

– виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо;

– залучення до роботи працівників не за спеціальністю (професією);

– порушення вимог безпеки під час експлуатації устаткування, машин, механізмів тощо;

– порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів;

– порушення правил дорожнього руху;

– незастосування засобів індивідуального захисту (за їх наявності);

– незастосування засобів колективного захисту (за їх наявності);

– порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі:

– невиконання посадових обов'язків;

– невиконання вимог інструкцій з охорони праці.

Технічні:

- конструкторські недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва;
- конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність транспортних засобів;
- неякісна розробка або відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, обладнання тощо;
- неякісне виконання будівельних робіт;
- недосконалість, невідповідність вимогам безпеки технологічного процесу;
- незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, території; засобів виробництва; транспортних засобів;
- незадовільний стан виробничого середовища.

Психологічні:

- алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсичне отруєння;
- низька нервово-психічна стійкість;
- погані фізичні дані або стан здоров'я;
- незадовільний “психологічний” клімат у колективі;
- травмування внаслідок протиправних дій інших осіб.

3. Розслідування та облік нещасних випадків у навчально-виховних закладах

Положення про охорону праці та порядок розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах встановлює єдиний порядок розслідування і обліку нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу, незалежно від місця його проведення з учнями, студентами і вихованцями навчально-виховних закладів.

Розслідуванню і обліку підлягають нещасні випадки: травми, гострі отруєння, які виникли внаслідок шкідливих і небезпечних чинників, травми через нанесення тілесних пошкоджень іншою особою, ураження блискавкою, пошкодження внаслідок контакту з представниками фауни і флори, а також інші пошкодження здоров'я при аваріях і стихійних лихах, що сталися:

- під час проведення лекцій, уроків, у тому числі допризовної підготовки юнаків, лабораторних занять, спортивних, гурткових, позааудиторних, позакласних, позашкільних заходів, інших занять (чи в перервах між ними) відповідно до навчальних і наукових планів;
- при проведенні позааудиторних, позакласних, позашкільних та інших заходів у вихідні, святкові та канікулярні дні, якщо ці заходи здійснюються під безпосереднім керівництвом працівника даного навчально-виховного закладу (викладача, вчителя, вихователя, класного керівника тощо) або особи, яка призначена наказом керівника закладу; під час занять з трудового і професійного навчання, професійних, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, виробничої та навчальної практики, які проводяться

відповідно до навчальних планів у навчально-виховних закладах або дільницях (територіях), що їм належать;

– під час перебування (відпочинку) у студентських загонах, та борах праці і відпочинку, шкільних лісництвах, на навчально-дослідних ділянках; при проведенні спортивних змагань, тренувань, оздоровчих заходів, екскурсій, походів, експедицій, організованих закладом у встановленому порядку;

– під час перевезень учнів, студентів і вихованців до місця проведення заходів і назад, а також при організованому прямуванні їх на запланований захід на громадському транспорті або пішки.

Нещасний випадок, який стався під час навчально-виховного процесу і викликав в учня, студента або вихованця втрату працездатності (здоров'я) не менше одного дня відповідно до медичного висновку, **оформляється актом форми Н-2.**

Адміністрація закладу зобов'язана видати потерпілому (його батькам або особі, яка представляє його інтереси) копію акта форми Н-2 про нещасний випадок, оформленого державною мовою, не пізніше трьох днів після закінчення розслідування по ньому.

Акт форми Н-2 підлягає зберіганню в архіві органу управління освітою, навчально-виховного закладу протягом 45 років.

Відповідальність за правильне і своєчасне розслідування і облік нещасних випадків, складання акта форми Н-2, розроблення і виконання заходів щодо усунення причин нещасного випадку несе керівник навчально-виховного закладу.

Контроль за правильним і своєчасним розслідуванням нещасних випадків здійснюють вищі органи управління освітою.

Медична установа, куди доставлено учня (або він там знаходиться на лікуванні), студента чи вихованця, який постраждав від нещасного випадку, зобов'язана на запит керівника закладу видати медичний висновок про характер ушкоджень.

По закінченні терміну лікування потерпілого (потерпілих) керівник закладу направляє до вищого органу управління освітою повідомлення про наслідки нещасного випадку.

При пожежах з нещасними випадками керівник закладу повідомляє територіальні органи пожежної охорони про осіб, які одержали опіки та інші травми, пов'язані з пожежею, для проведення профілактичних заходів щодо запобігання подібним випадкам.

Винні в порушенні Положення про охорону праці та порядок розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах, приховуванні нещасного випадку, що трапився, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

4. Повідомлення про нещасні випадки, їх розслідування та облік

Про кожний нещасний випадок, який стався з учнем, студентом чи вихованцем, потерпілий або свідок нещасного випадку негайно сповіщає безпосередньо керівника навчально-виховного процесу, який зобов'язаний терміново організувати першу долікарську допомогу потерпілому та його доставку до лікувальної установи, повідомити про випадок, що стався, керівника закладу та службу охорони праці, до прибуття комісії з розслідування зберегти обстановку на місці в тому стані, в якому вона була на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю оточуючих і не призведе до більш тяжких наслідків).

Про нещасний випадок, що трапився під час далеких походів, екскурсій або інших заходів поза територією району (міста), керівник заходу, що проводиться, повинен негайно повідомити також орган управління освітою за місцем події.

Керівник закладу зобов'язаний негайно вжити заходів щодо усунення причин, які викликали нещасний випадок, повідомити батьків потерпілого (особу, яка представляє його інтереси) і зробити запит висновку з медичної установи про характер і тяжкість ушкодження потерпілого.

Керівник закладу, одержавши повідомлення про нещасний випадок, наказом призначає комісію з розслідування у складі:

- голови - заступник керівника закладу;
- членів - працівник служби охорони праці, представники педагогічного колективу.

Комісія з розслідування нещасного випадку зобов'язана:

- протягом трьох діб провести розслідування нещасного випадку, виявити і опитати свідків та осіб, які допустили порушення правил безпеки життєдіяльності, по можливості отримати пояснення у потерпілого;
- скласти акт про нещасний випадок за формою Н-2 у чотирьох примірниках, з'ясувати обставини і причини;
- розробити заходи щодо усунення причин нещасного випадку, визначити відповідальних за це осіб і направити на затвердження керівникові закладу.

До акта додаються пояснення свідків, потерпілого та інші документи, що характеризують стан місця, де стався нещасний випадок, наявність шкідливих і небезпечних чинників, медичний висновок тощо.

Керівник закладу протягом доби після закінчення розслідування затверджує чотири примірники акта форми Н-2 і по одному направляє:

- до підрозділу, де стався нещасний випадок;
- начальникові служби охорони праці;
- до архіву навчально-виховного закладу;
- потерпілому (його батькам або особі, яка представляє інтереси останнього).

Нещасний випадок, про який потерпілий за відсутності свідків не повідомив керівника закладу або наслідки від якого виявилися не відразу,

повинен бути розслідуваний у термін не більше місяця з дня подачі письмової заяви потерпілим (його батьками або особою, яка представляє інтереси останнього). У такому разі питання про складання акта за формою Н-2 вирішується після всебічної перевірки заяви про нещасний випадок, що стався, з урахуванням усіх обставин, медичного висновку про характер травми, можливої причини її походження, свідчень учасників заходу та інших доказів. Одержання медичного висновку покладається на адміністрацію навчально-виховного закладу.

Нещасний випадок, що стався під час проведення далеких походів, екскурсій, експедицій, розслідується комісією органу управління освітою, на території якого стався нещасний випадок. У разі неможливості прибуття на місце пригоди представника закладу, з учнем, студентом, вихованцем якого стався нещасний випадок, до складу комісії включається представник однієї з установ, підвідомчих органу управління освітою, що проводить розслідування. Матеріали розслідування, включаючи акт за формою Н-2, направляються до органу управління освітою за місцем знаходження закладу.

Нещасний випадок, що стався з учнями загальноосвітньої школи, профтехучилища, студентами вищих навчальних закладів, які проходять практику або виконують роботу під керівництвом персоналу підприємства, розслідується спільно з представником органу управління освітою згідно з ДНАОП 0.00-4.03-01 "Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві", оформляється актом за формою Н-1 і обліковується підприємством.

Нещасний випадок, що стався на підприємстві з учнем загальноосвітньої школи, профтехучилища, студентом вищого навчального закладу, які проходять практику або виконують роботу під керівництвом викладача, майстра виробничого навчання на дільниці, виділеній підприємством для цієї мети, розслідується органом управління освітою спільно з представником підприємства і береться на облік органом управління освітою, навчально-виховним закладом. Один примірник затвердженого акта **форми Н-1** направляється за місцем навчання потерпілого, а копія - до відповідного органу управління освітою.

Усі нещасні випадки, оформлені актами Н-1, Н-2, реєструються органом управління, навчально-виховними закладами в спеціальному журналі.

5. Спеціальне розслідування нещасних випадків

Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки:

- групові (одночасно з двома і більше потерпілими);
- зі смертельним наслідком.

Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок зі смертельним наслідком керівник закладу зобов'язаний негайно повідомити:

- медичну установу за місцем, де стався нещасний випадок;
- вищий орган управління освітою за підлеглистю, включаючи й міністерство (відомство), у віданні якого знаходиться навчально-виховний

заклад;

- батьків потерпілого або особу, яка представляє його інтереси;
- прокуратуру, орган внутрішніх справ за місцем, де стався нещасний

випадок;

– місцеві органи державного нагляду, якщо зазначений нещасний випадок стався на об'єктах, підконтрольних цим органам.

Повідомлення передається телеграфом, телефоном або іншим засобом зв'язку.

Такі ж повідомлення надсилаються, якщо смерть потерпілого настала під час тимчасового звільнення від занять у навчально-виховному закладі в установленому порядку. У цих випадках спеціальне розслідування здійснюється з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування.

Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок зі смертельним наслідком, що стався під час далеких походів, екскурсій або інших заходів поза територією району (міста), керівник заходу, який проводиться, негайно повідомляє орган управління освітою, прокуратуру за місцем події, керівника закладу, де навчається потерпілий.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку і випадку зі смертельним наслідком проводиться комісією зі спеціального розслідування у складі:

– голови - керівник (заступник) вищого органу, керівник (заступник) вищого навчального закладу;

– членів - керівник (заступник) закладу (факультету), начальник (працівник) служби охорони праці, представник педагогічного колективу.

Комісія зі спеціального розслідування протягом 10 днів розслідує нещасний випадок і складає акт спеціального розслідування, оформлює інші необхідні документи та матеріали. У разі необхідності встановлений термін розслідування може бути продовжений органом, який утворив комісію зі спеціального розслідування.

Матеріали спеціального розслідування повинні містити:

– копію наказу про створення комісії зі спеціального розслідування;

– акт спеціального розслідування;

– копію акта за формою Н-2 на коліно потерпілого окремо;

– плани, схеми і фотознімки місця події;

– протоколи опитувань, пояснення свідків нещасного випадку та інших причетних осіб, а також посадових осіб, відповідальних за дотримання вимог норм і правил з охорони праці;

– витяг з журналу про проходження потерпілим навчання та інструктажів з охорони праці, правил поведінки;

– медичний висновок про характер і тяжкість ушкоджень, що вчинені потерпілому, причини його смерті; висновок експертної комісії (якщо така була створена) про причини нещасного випадку, результати лабораторних та інших досліджень, експериментів, аналізів тощо; витяги з інструкцій, положень, наказів та інших актів, що визначають заходи, які забезпечують

безпечні умови проведення навчально-виховного процесу та відповідальних за це осіб.

На вимогу комісії зі спеціального розслідування адміністрація зобов'язана:

- запросити для участі в розслідуванні нещасного випадку спеціалістів-експертів, з яких може створюватись експертна комісія;
- зробити фотознімки пошкодженого об'єкта, місця нещасного випадку та подати інші необхідні документи;
- провести технічні розрахунки, лабораторні дослідження, випробування та інші роботи;
- надати транспортні засоби та засоби зв'язку, необхідні для розслідування;
- забезпечити друкування, розмноження у необхідній кількості матеріалів спеціального розслідування нещасного випадку. Експертна комісія створюється за розпорядженням голови комісії зі спеціального розслідування. Питання, які потребують експертного висновку, і матеріали з висновками експертної комісії оформляються письмово.

Навчально-виховний заклад, де стався нещасний випадок, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю комісії та залучених до її роботи спеціалістів.

Голова комісії, яка проводила спеціальне розслідування нещасного випадку, у п'ятиденний термін після його закінчення направляє матеріали до прокуратури за місцем, де стався груповий нещасний випадок або випадок зі смертельним наслідком.

Копії актів спеціального розслідування і форми Н-2 (на кожного потерпілого окремо) та наказ керівника закладу за результатами розслідування нещасного випадку направляються до відповідного вищого органу управління освітою.

Керівник закладу, органу управління, якому підлягає заклад, зобов'язаний у п'ятиденний термін розглянути матеріали спеціального розслідування нещасного випадку і видати наказ про вжиття запропонованих комісією зі спеціального розслідування заходів щодо запобігання подібним випадкам, а також притягти до відповідальності осіб, які допустили порушення законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, вимог безпеки проведення навчально-виховного процесу.

Про виконання зазначених заходів керівник закладу письмово повідомляє вищий орган управління, а по об'єктах, що підконтрольні органам державного нагляду, - їх місцевим органам.

Розслідування групового нещасного випадку з особливо тяжкими наслідками (при яких загинуло п'ять і більше осіб) проводить комісія, призначена міністерством (відомством). До її складу поряд з працівником міністерства (відомства) входять представники органів охорони здоров'я, повноважний представник профспілкового органу, а за необхідності - представник відповідного органу державного нагляду.

6. Звітність про нещасні випадки і аналіз причин, що призвели до них

Керівник закладу зобов'язаний забезпечити проведення детального аналізу причин нещасного випадку, що трапився, і розробити ефективні заходи з усунення причин травматизму.

Міністерство освіти і науки України, відомства, у віданні яких знаходяться навчально-виховні заклади, органи управління освітою Республіки Крим, обласні, міські і районні управління (комітети, відділи), навчально-виховні заклади проводять аналіз причин нещасних випадків, що трапились, розробляють заходи по запобіганню травматизму, заслуховують на засіданнях колегій, ректоратів тощо та забезпечують їх виконання.

Нещасні випадки з особливо тяжкими наслідками (при загибелі п'яти і більше осіб) розглядаються на засіданні колегії міністерств (відомств), у віданні яких знаходяться навчально-виховні заклади.

Контроль за правильним і своєчасним розслідуванням і обліком нещасних випадків, що трапились з учнями, студентами і вихованцями під час навчально-виховного процесу, а також за виконанням заходів по усуненню причин нещасних випадків здійснюють Міністерство освіти і науки України, відомства, у віданні яких знаходяться навчально-виховні заклади, органи управління освітою Республіки Крим, управління (відділи, комітети) освіти

Контроль за правильним і своєчасним розслідуванням і обліком нещасних випадків, а також за виконанням заходів по усуненню причин, що призвели до нещасного випадку, здійснюють відповідні органи державного нагляду.

Відомості про всі нещасні випадки за підсумками року, оформлені актами за формами Н-1 і Н-2, узагальнюються у звітності установленної форми і з пояснювальною запискою (стислим аналізом причин і чинників нещасних випадків) надсилаються органам управління освітою, вищим навчальним закладом до вищого органу.

Якщо нещасний випадок стався в минулому звітному періоді, а потерпілий помер у наступному звітному періоді, то у звіті за минулий період цей випадок зараховується до загальної кількості потерпілих, а у звіті за наступний період тільки до потерпілих зі смертельним наслідком.

7. Заходи для запобігання виробничого травматизму

Для успішного вирішення питань зниження виробничого травматизму і профзахворювань на підприємстві велике значення має знання причин їх виникнення, що дозволяє розробляти конкретні плани щодо запобігання нещасних випадків.

Відповідно до Закону України "Про охорону праці" власник розробляє (за участю профспілок) і реалізує комплексні заходи для досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, профілактики виробничого травматизму, профзахворювань та аварій.

Комплексні заходи є основою для складання розділу “Охорона праці” у колективному договорі, в якому обумовлена сума коштів з фонду охорони праці підприємства на їх виконання.

Організаційні заходи:

- проведення навчання та інструктаж з охорони праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки;
- робота щодо професійного відбору;
- здійснення контролю за дотримання працівниками вимог інструкцій з охорони праці.

Технічні заходи:

- модернізація технологічного, піднімально-транспортного обладнання, перепланування, розміщення обладнання;
- впровадження автоматичного та дистанційного керування виробничим обладнанням.

Санітарно-виробничі заходи:

- придбання та виготовлення пристроїв, які захищають працюючих від дії електромагнітних випромінювань, пилу, газу, шуму тощо;
- улаштування нових і реконструкція діючих вентиляційних систем, систем опалення, кондиціонування;
- реконструкція та переобладнання душових, гардеробних тощо.

Медико-профілактичні заходи:

- придбання молока, миючих та знешкоджуючих засобів;
- організація профілактичних медичних оглядів;
- організація лікувально-профілактичного харчування.

Підприємства роблять внески до Фонду соціального страхування.

Виплати за рахунок коштів соціального страхування включають:

- оплату тимчасової непрацездатності;
- оплату санітарно-курортного обслуговування потерпілих.

Законом передбачається створення фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і профзахворювань.

Головними завданнями фонду мають бути:

- компенсація працівникові (або членам його родини) шкоди, заподіяної ураженням здоров'я;
- вжиття необхідних заходів щодо підвищення та відновлення працездатності потерпілого;
- створення умов щодо перекваліфікації інвалідів;
- здійснення заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві, профзахворюванням.

Відповідно до Закону “Про охорону праці” (стаття 25) власник зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

8. Розслідування професійних захворювань

Роботодавець розслідує причини виникнення професійних захворювань, з цією метою він наказом призначає комісію, до складу якої входять:

- представник санітарно-епідеміологічної служби (голова комісії);
- представник лікувально-профілактичного закладу;
- представник первинної організації профспілки, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці;
- представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.

До розслідування, якщо потрібно, можуть залучатися представники інших органів.

Професійне захворювання розслідується протягом десяти робочих днів після надходження повідомлення за формою П-3.

Комісія складає акт розслідування за формою П-4 у шести примірниках протягом трьох днів після закінчення розслідування і надсилається роботодавцем:

- потерпілому;
- лікувально-профілактичному закладу, що обслуговує це підприємство;
- робочому органу виконавчої дирекції Фонду;
- первинній організації профспілки.

Примірник акта надсилається державній санітарно-епідеміологічній службі для аналізу і контролю за виконанням заходів.

Роботодавець у п'ятиденний термін розглядає матеріали розслідування професійного захворювання та видає наказ про заходи щодо уникнення таких захворювань і притягнення до відповідальності осіб, які допустили порушення санітарних норм і правил, що стали причиною цього захворювання.

Коли заходи щодо запобігання професійним захворюванням виконані, роботодавець письмово інформує установу державної санітарно-епідеміологічної служби, протягом зазначеного в акті П-4 строку.

Реєстрація професійних захворювань здійснюється на підприємстві, у робочих органах виконавчої дирекції Фонду, у лікувально-профілактичних закладах в журналі.

9. Дослідження та профілактика виробничого травматизму

Метою дослідження виробничого травматизму є розробка заходів по запобіганню нещасних випадків на підприємстві. Для цього необхідно систематично аналізувати і узагальнювати їх причини. Аналіз причин травматизму дозволяє поділяти їх на організаційні, технічні, психофізіологічні та санітарно-гігієнічні.

Організаційні: порушення законодавчих актів з охорони праці, вимог інструкцій, правил і норм, відсутність або неякісне проведення інструктажу і навчання, невиконання заходів щодо охорони праці, невідповідність норм санітарно-гігієнічних факторів, несвоєчасний ремонт або заміна несправного і застарілого обладнання.

Технічні: невідповідність вимогам безпеки або несправність виробничого обладнання, інструменту і засобів захисту, конструктивні недоліки обладнання.

Психофізіологічні: помилкові дії працівника внаслідок втоми, надмірної важкості і напруженості роботи, монотонності праці, хворобливого стану, необережності.

Санітарно-гігієнічні: надмірні рівні шуму, вібрації; несприятливі метеорологічні умови; підвищений вміст у повітрі робочих зон шкідливих речовин, наявність різних випромінювань вище допустимих значень; недостатнє або нераціональне освітлення, порушення правил особистої гігієни та інше.

Найбільш поширеними взаємодоповнюючими методами дослідження виробничого травматизму є статистичний і монографічний. Але сьогодні все більше уваги приділяють економічному, ергономічному та психофізіологічному методам.

Статистичні методи оснований на аналізі статистичного матеріалу із травматизму, який накопичений на підприємстві або в галузі за кілька років. Відповідні дані для цього аналізу містяться в актах за формою Н-1 і в звітах за формою № 7 ТНВ “Звіт про травматизм на виробництві”. Статистичний метод дозволяє всі нещасні випадки і причини травматизму групувати за статтю, віком, професіями, стажем роботи потерпілих, часом, місцем, типом нещасних випадків, характером одержаних травм, видом обладнання. Цей метод дозволяє встановити по окремих підприємствах найпоширеніші види травм, визначити причини, які спричиняють найбільшу кількість нещасних випадків, виявити небезпечні місця, розробити і провести необхідні організаційно-технічні заходи.

Основними показниками виробничого травматизму є кількісний та якісний показники.

Кількісний показник травматизму, або показник частоти нещасних випадків K_q , розраховується на 1000 працюючих:

$$K_q = 1000n/P,$$

де n - кількість нещасних випадків за звітний період із втратою працездатності на 1 і більше днів;

P - середньоспискова чисельність працюючих за той же звітний період часу.

Якісний показник травматизму, або показник важкості нещасних випадків K_v , характеризує середню втрату працездатності в днях на одного потерпілого за звітний період:

$$K_v = D/n,$$

де D - загальна кількість днів непрацездатності у потерпілих для випадків із втратою працездатності на 1 і більше днів.

Узагальнюювальним показником, який показує кількість людино-днів непрацездатності на 1000 працюючих, є коефіцієнт виробничих втрат:

$$K_{\text{вв}} = K_q K_v = 1000D/P.$$

Але жоден з вищенаведених показників не враховує стійкої втрати працездатності та гибелі людей і тому не може повністю характеризувати рівень травматизму. Для цього необхідне використання принаймні ще одного показника. Таким показником є коефіцієнт нещасних випадків із смертельним наслідком та каліцтвом:

$$K_{ск} = \frac{n_{ск}}{n} 100\%$$

де $n_{ск}$ - кількість нещасних випадків, що призвели до смерті і каліцтва.
 n - загальна кількість нещасних випадків.

Міжнародна організація праці використовує коефіцієнт частоти, який показує кількість нещасних випадків, що припадає на 1000000 відпрацьованих людино-годин.

$$K_{ч}^{МОП} = 1\ 000\ 000\ n/T,$$

де T - загальний час роботи, людино-годин.

Вищенаведені та інші показники, наприклад коефіцієнт електротравматизму, дозволяють вивчати динаміку травматизму на підприємстві, в галузі, регіоні тощо, порівнювати ці показники, робити певні висновки, застосовувати організаційні заходи, спрямовані на профілактику травматизму.

Різновидами статистичного методу є груповий і топографічний методи. При груповому методі травми групуються за окремими однорідними ознаками: часу травмування, кваліфікації; спеціальності і віку потерпілого; видам робіт; причинам нещасних випадків та інші. Це дозволяє визначити найбільш несприятливі ділянки в організації робіт та фактичний стан умов праці в цеху, на підприємстві.

При топографічному методі всі нещасні випадки систематично наносять умовними знаками на плані розташування обладнання у цеху або на ділянці. Накопичення таких знаків на позначці робочого місця або обладнання характеризує його підвищену небезпечність і потребує відповідних профілактичних заходів.

Монографічний метод являє собою аналіз небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які властиві технологічному процесу, обладнанню, ділянці виробництва. За цим методом поглиблено аналізуються всі обставини нещасних випадків і, за необхідності, виконуються відповідні дослідження та випробування. Цей метод дозволяє не тільки проаналізувати нещасні випадки, що сталися, а й виявити потенційні небезпечні фактори, які існують на ділянці технологічного процесу або обладнання, що вивчається, а також використати отримані результати при проектуванні виробництва та для розробки заходів з охорони праці.

Економічний метод полягає в визначенні економічної шкоди від заподіяного травматизму, визначенні економічної ефективності від затрат на розробку та впровадження заходів з охорони праці. Цей метод не дозволяє виявити причини травматизму і тому застосовується як доповнення до інших методів.

Ергономічний метод ґрунтується на комплексному вивченні системи “людина - машина - виробниче середовище”. Відомо, що кожному виду трудової діяльності відповідають визначені фізіологічні, психофізіологічні і психологічні якості людини, а також її антропометричні дані. Тому при комплексній відповідності вказаних властивостей людини до конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна робота. Порушення відповідності може призвести до нещасного випадку. При такому аналізі травматизму слід враховувати, що здоров’я і працездатність людини залежать від біологічних ритмів функціонування організму під впливом геліогеофізичних явищ. Дія таких явищ, як іонізація атмосфери, магнітне і гравітаційне поле Землі, активність Сонця, гравітація Місяця та інші, викликає відповідні зміни в організмі людини, що змінюють її поведінку. Це може призвести до зниження сприйняття змін у навколишньому середовищі і до нещасних випадків. Статистичний, економічний, ергономічний методи аналізу травматизму трудовітккі, тому для більш ефективного використання інформації необхідно застосовувати ЕОМ.

10. Професійні захворювання вчителів та шкільні хвороби учнів

Професійне здоров’я педагога є необхідною умовою його активної життєдіяльності, реалізації, розвитку творчого потенціалу. Воно позначається на здоров’ї його учнів і на результатах всієї навчально-виховної роботи. Нездоровий педагог не може забезпечити учневі необхідний рівень уваги, індивідуальний підхід, ситуацію успіху. Неблагополуччя психологічного здоров’я, доформації особистості педагога, прояви синдрому згорання впливають на здоров’я учнів. Тому проблема збереження і зміцнення здоров’я вчителя повинна бути однією з пріоритетних у сфері його життєвих і фахових.

Професія вчителя вимагає значного інтелектуального напруження з метою найкращого викладання освітнього матеріалу, яке у свою чергу, може спричинити стресову ситуацію. В школі багато чинників можуть викликати стрес вчителя - це неповага учнів до вчителів, гомін і неслухняність, зірвані уроки, невивчений матеріал, відсутність дисципліни на уроці, іноді навіть хуліганські витівки, постійні зміни в освітньому процесі, незрозумілі вказівки керівництва закладу та багато іншого. А якщо до цього додати рівень оплати праці вчителя, можливі домашні потреби та й незадовільний рівень життя в країні, то взагалі складається велика вірогідність отримати стрес.

Стрес - дуже розповсюджене явище в сучасному світі. Основою виникнення стресу в сучасних умовах життя є синдром розумово-емоційного напруження. Короткочасні емоції переважно не є шкідливими, лише тривалі приводять до нервового напруження. У професії вчителя стресорів вистачає. При постійному виникненні стресових ситуацій формується синдром розумово-емоційного (нервового) перенапруження, який може перейти в хворобу.

Серед основних хвороб, які пов’язують із стресом є атеросклероз, гіпертонія та різноманітні захворювання шлунково-кишкового тракту. Для того аби уникнути негативних наслідків стресу, слід розвинути стресостійкість,

усвідомити можливі ситуації виникнення стресу та їхнє усунення. Щоб поставити стресам надійний заслін, педагог має перевести свою енергію іншу форму діяльності, зайнятися тим, що дасть можливість зняти емоційну напругу, адже основою стресостійкої життєвої стратегії педагога є пошукова активність. Підвищити стресостійкість можливо за допомогою аутотренінгу, медитації, сміхотерапії, кольоротерапії, ароматерапії, фізкультури, катарсису (спілкування з близькими, домашніми тваринами, захоплення мистецтвом). Ці основні шляхи до психічного, фізичного та духовного здоров'я особистості.

Тільки так можна гідно протистояти стресу отримати більше задоволення від життя, знайти в собі та оточуючому середовищі нове та найкраще вчити майбутнє покоління українців.

Для професійної діяльності вчителя характерний специфічний набір стресорів, але провокують виникнення професійного стресу. найбільш стресочинними для вчителя є такі професійні чинники, як недостатнє забезпеченість навчального процесу ТЗН і наочністю байдуже ставлення учнів до навчання, перекладання батьками своїх обов'язків на вчителів.

До соціальних стрес-чинників відносяться: незадовільна зарплата, падіння престижу навчання і професії вчителя, відсутність впевненості у завтрашньому дні. На виникнення професійного стресу та формування синдрому емоційного вигорання, як в учителів, так і студентів, впливають такі особисті детермінанти: нейротизм, тривожність, агресивність.

Варикозне розширення вен - це хронічне захворювання, при якому успадковуються слабкість венозних сіток і порушена робота венозних клапанів. Частіше від цього страждають жінки. Чинниками, які спричиняють виникнення цієї недуги є вроджена слабкість сполучної тканини, вагітність, ожиріння, робота, пов'язана з довгим перебуванням на ногах. Клінічно на початку захворювання відмічається розширення підшкірної вени на стегні чи гомілці. У подальшому з'являється відчуття втоми та важкості у ногах, судоми в м'язах, особливо ввечері, а інколи вночі. Під вечір виникають набряки в ногах, особливо після довгого перебування у вертикальному положенні. Під ранок, як правило, зникають. Якщо вчасно не розпочати лікування, то з плином часу поряд з прогресуванням варикозу виникають трофічні порушення і затвердіння тканини, зміна кольору шкіри, а в подальшому трофічні виразки, які важко піддаються медикаментозному лікуванню.

Одним з ускладнень варикозу є тромбофлебіт, коли на внутрішній стінці вени утворюється тромб і запалення.

Ця патологія небезпечна тим, що тромб може відірватися, з потоком крові потрапити в легеневу артерію і спричинити смерть людини. Саме тому варикозне розширення вен є небезпечним захворюванням, яке необхідно лікувати. Серед великої кількості методик цієї хвороби, запропонованих пацієнтам, вирізняють декілька головних - це операційне втручання, склеротерапія, гірудотерапія, або п'явколікування.

Не варто спокушатися на обіцянки зцілитися за допомогою чудодійного еліксиру чи кількох уколів - це захворювання занадто складне, як для такої пропозиції і потребує комплексного лікування.

Останнє досягнення діагностики - ультразвуковий сканер. У Франції ультразвукове дуплексне ангіосканування введене до державного стандарту обстеження пацієнтів і варикозною хворобою. У нашій країні, на жаль, такими сучасними обладнаннями можуть похвалитися лише спеціалізовані клініки. До професійних захворювань педагогів відносяться також (афонія, ларингіт, фарингіт).

Психогенні захворювання голосу виявляються порушенням вербальної комунікації внаслідок емоціональних конфліктів. Психогенна афонія проявляється повною втратою голосу при збереженні шепітливої мови. Більшість пацієнтів при цьому можуть гучно кашляти або сміятися, що може в відомій степені свідчити про функціональну природну хворобу. Афонія властиво виникає у жінок після стресів. В її основі лежить порушення коркової регуляції голосоутворення. Афонія (грец. - голос) - втрата голосу. В силу органічних уражень центральної нервової системи або функціональних порушень в гортані (голосових зв'язках, гортанних м'язах) хворий втрачає звучність голосу, хоч зберігається шепотіння. Характерно неповне змикання голосових зв'язок при слабому їх напруженні.

Афонія може бути внаслідок хворобливих процесів голосових зв'язок (гострий катар, туберкульоз, сифіліс), професійного стомлення голосу, у здорових людей - при раптових і сильних хвилюваннях. Афонія може виникати як симптом істеричних психозів і неврозів. Також спостерігається, при перенапруженні голосових зв'язок у лекторів, учителів, акторів, при раптових і сильних хвилюваннях.

Біль у горлі можуть спричинювати хвороби серця і нирок, а також захворювання носа, шлунка, переохолодження та перенапруження і ще багато інших чинників, а особливо професійні захворювання викладачів, учителів.

Фарингіт проявляється сухістю й болем у горлі та кашлем. Фарингіт - це запалення задньої стінки горла. Фарингіт, як і решта захворювань, буває гострим і хронічним. Але найчастіше стикаємося з хронічним фарингітом, який уражує всі вікові категорії, і дітей у тому числі, хоча на хронічний фарингіт хворіють люди середнього віку зазвичай незагартовані або ті, хто має якийсь зв'язок з виступами, промовами.

Таке запалення горла спричинює хворобливі процеси в носі і його придаткових пазухах, виділення стікають по задній стінці горла, ніби приклеюються, і внаслідок постійного подразнення спричиняють хронічне запалення слизової оболонки. Закладеність носа, аденоїди, викривлення носової перегородки і зумовлене цим ротове дихання також украй несприятливо впливають на слизову оболонку горла. Інколи хронічний фарингіт може ускладнитися хворобами серця і нирок, гострою диспепсією (порушення перетравлювання їжі в кишківнику), виразкою шлунка чи дванадцятипалої кишки, коли спостерігаються так звані рефлекси - нічні зворотні закиди їжі,

тощо. Також фарингіт може виникнути на тлі приймання великої кількості ліків.

У разі фарингіту дошкуляє неприємне відчуття у горлі - сухість, біль під час ковтання, сухий кашель. Часто біль іррадіює в вухо, а під час кашлю виділяється густе, в'язке мокротиння. У разі фарингіту на задній стінці горла можуть з'явитися скупчення острівців лімфоаденоїдної тканини, які виступають над поверхнею у вигляді зерняток. Це гіпертрофічний фарингіт, у разі якого збільшується об'єм тканин слизової оболонки.

Атрофічний хронічний фарингіт характеризується блідістю та сухістю слизової оболонки. Виникає субфебрильна температура. Під час фарингіту режим має бути напівліжковим, але до лікаря варто звернутися, щоб проконсультуватися та провести відповідне лікування і застерегти себе від загострення хвороби. Потрібно насамперед загартовування, санація.

Важливо також пролікувати риніт, гайморит, поліпи, бо вони обтяжують перебіг фарингіту.

На фарингіт дуже часто наражуються курці, і ті хто любить гострі страви, шипучі газові напої. Для лікування призначається фарингосепт, септофрїл, а також сульфаніламідні препарати, та полоскання антисептичними речовинами. У разі сухого фарингіту - горло змащують розчином Люголя в поєднанні з олійними інгаляціями. Також допомагає мед.

Ларингіт - це запалення слизової оболонки гортані гострий ларингіт. Він може бути дифузним, коли в процес запалення залучена вся гортань, або обмеженим - процес охоплює тільки частину гортані, наприклад, задню частину голосових складок або підскладковий

простір. У разі дифузного ларингіту уражається також трахея. Ларингітом хворіють люди голосових професій - співаки, актори, викладачі, диктори. Переборюючи недугу, вони починають розмовляти голосніше, перенапружуючи голосовий апарат і це ще більше ушкоджує голосові складки. Зокрема, така прикрість сталась з нашим народним артистом Богданом Козаком, який маючи відповідальну виставу, не міг відмовитись від тієї роботи, перенапружив горло і потім неспроможний був виходити на сцену близько року.

Основні ознаки ларингіту - неприємні відчуття в горлі, сухість, водночас з'являється кашель з мокротинням, кількість якого змінюється залежно від ступеня поширення запального процесу на трахею. Гострий ларингіт зазвичай супроводжується болем, утрудненим диханням. За наявності високої температури і загального нездужання з'являється захриплість інколи не тривала афонія.

При лікуванні хворий на гострий ларингіт обов'язково має проконсультуватись у лікаря терапевта або отоларинголога. Захворювання потребує ліжкового режиму, призначення антибіотиків та протигістамінних препаратів, доречні фізіопроцедури - інгаляції, УВЧ, електрофорез. Категорично забороняється не тільки кричати, а й розмовляти, пити занадто гаряче, їсти гостре. Рекомендується випивати багато рідини, ставити

гірчичники на груди й спину. В домашніх умовах найліпше зарадять найпростіші трав'яні інгаляції з ромашки та звіробою. Також дуже помічною є пара з вареної в лушпинні картоплі.

За відсутності високої температури можна парити ноги. Дитині на ніч можна насипати у шкарпетки сухої гірчиці або поставити гірчичники на литки. Рекомендуються напівспиртові компреси з димексидом, але у разі застосування останнього треба проконсультуватися з лікарем. Треба бути особливо уважним тим, у кого охриплість з голосом затрималась на термін понад 3 місяці. Це є "дзвіночком" до обов'язкового звернення до отоларинголога, тому що це може призвести до утворення на голосових зв'язках так званих вузликів співаків.

Інколи з'являється фіброма чи папілома голосових зв'язок і потребує хірургічного втручання. Охриплість може бути ознакою злоякісної пухлини. З рештою ніхто не гарантує, що вчасно не видалена доброякісна пухлина не переродиться в злоякісну.

Щоб запобігти ларингіту, насамперед, треба не переохолоджуватись. Також не варто занадто часто підвищувати голос чи зриватися на крик, бо від того можуть виникати крововиливи, що також не сприяє здоров'ю голосових складок.

Для профілактики обов'язково потрібно хоча б раз на рік проконсультуватися в отоларинголога.

За роки навчання у дітей зростає:

- у 2,3 раза — частота порушень гостроти зору;
- у 1,4 раза — порушення постави;
- у 3,8 раза частіше діагностується сколіоз та майже у 3 рази більше — захворювання серцево-судинної та ендокринної систем.

Незадовільний стан здоров'я школярів зумовлений зростанням шкільних і соціальних навантажень, а також:

- початком шкільних занять у 6-річному віці, коли більшість дітей не готові до навчання в наявних умовах;
- катастрофічним зниженням фізичних навантажень і рухової активності дітей (наприклад при рекомендованій нормі 10 тис. кроків на добу деякі діти здійснюють лише 500);
- нераціональним харчуванням;
- хронічними стресами;
- згубними звичками, поширеними в молодіжному середовищі.

Як наслідок — кількість хронічно хворих дітей збільшується за роки навчання у школі в 2,5 раза.

Особливу стурбованість викликає вкрай низька фізична активність серед дітей шкільного віку, яка не просто знижує рівень здоров'я і сприяє виникненню хронічної патології, а й формує повну невідповідність до найпростіших фізичних навантажень, що може призвести навіть до загибелі дитини.

За даними наукових досліджень гігієнічні норми рухової активності залежать від віку і статі дитини й у середньому становлять 3,5-5 год/добу. При

цьому у половини школярів, серед яких проводилися опитування, фізична активність — 30-60 хв на день.

Відсутність навантажень сприяє розвитку захворювань серцево-судинної системи, формуванню патології кістково-м'язової системи, ендокринних порушень і проблем щодо репродуктивної функції у подальшому. Спеціалістами виявлено, що при перебуванні хлопців за комп'ютером чи за переглядом телепередач безперервно протягом 2 год у 2 рази знижується активність сперматозоїдів. При цьому дослідженням встановлено, що за комп'ютером щоденно 0,5-3 год проводять 90% школярі

Тема 5. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності

1. Аналіз умов праці у галузі за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу

2. Вимоги до устаткування та організації навчального процесу

3. Організація навчально - виховного процесу

4. Гігієнічні вимоги до розкладу уроків

5. Загальні заходи та засоби регулювання параметрів мікроклімату

6. Природне освітлення в закладах освіти, види, нормування, експлуатація. Штучне освітлення в закладах освіти, види, джерела світла для навчальних приміщень, нормування

7. Охорона праці під час проведення навчальних занять (за фахом)

8. Вимоги охорони праці при роботі на комп'ютері для учнів, співробітників навчальних закладів

9. Основи організації безпечної експлуатації електроприладів в закладах освіти

10. Важкість праці: динамічні, статичні навантаження. напруженість праці. увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці

1. Аналіз умов праці у галузі за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу

Головним завданням будь-якої галузі народного господарства є збільшення продуктивності праці. Разом з тим продуктивність праці обумовлена здатністю працівників фізично, фізіологічно та психофізіологічно виконувати поставлені задачі і нерозривно пов'язана з умовами праці. Охорона праці може відігравати подвійну роль в інтенсифікації виробництва: з одного боку при ігноруванні принципів охорони праці можуть виникнути різкі порушення умов праці з наслідками негативної дії на здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, а з іншого — охорона праці може стати важливим кроком успішної інтенсифікації виробництва. Принципи соціальної справедливості також вимагають забезпечення всіх працюючих рівними пільгами та компенсаціями в разі невідповідності умов праці. Як це зробити, особливо, коли в реальних умовах виробництва працюючі можуть піддаватись впливу одночасно кількох шкідливих і небезпечних виробничих факторів.

Для об'єктивної оцінки умов праці на виробництві проводиться атестація робочих місць. Згідно Постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 1.09.1992 р. атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що

можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Основна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці. Результати атестації використовуються для цілеспрямованої і планомірної роботи, спрямованої на покращення умов праці, а також для надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, таких, як скорочена тривалість робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі.

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

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, умови праці діляться на 4 класи - оптимальні, допустимі, шкідливі та небезпечні (екстремальні).

1 клас — ОПТИМАЛЬНІ умови праці — такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату і факторів трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

2 клас — ДОПУСТИМІ умови праці — характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас — ШКІДЛИВІ умови праці — характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та вираженості можливих змін в організмі працюючих поділяються на 4 ступені:

1 ступінь (3.1) — умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій, ніж початок наступної зміни, перерві контакту з шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я;

2 ступінь (3.2) — умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо-обумовленої захворюваності, появи окремих ознак або

легких форм професійної патології (як правило, без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (10 років та більше);

3 ступінь (3.3) — умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять, окрім зростання виробничо-обумовленої захворюваності, до розвитку професійних захворювань, як правило, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності);

4 ступінь (3.4) — умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важких форм професійних захворювань (з втратою загальної працездатності);

4 клас НЕБЕЗПЕЧНІ (ЕКСТРЕМАЛЬНІ) умови праці — характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

Ступінь шкідливості умов праці встановлюється за величиною перевищення граничнодопустимих концентрацій шкідливих речовин; класом та ступенем шкідливості чинників біологічного походження; залежно від величин перевищення чинних нормативів шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку; за показником мікроклімату, який отримав найвищий ступінь шкідливості з врахуванням категорії важкості праці за рівнем енергозатрат, або за інтегральним показником теплового навантаження середовища; за величиною перевищення граничнодопустимих рівнів електромагнітних полів та випромінювань; за параметрами радіаційного фактора відповідно до Норм радіаційної безпеки України (НРБУ-97); за показниками природного та штучного освітлення; за величиною недодержання необхідної кількості іонів повітря і показника їх полярності

Чистота повітря в приміщеннях загальноосвітніх навчальних закладів забезпечується:

- відповідністю кількості дітей до нормованої наповнюваності;
- регулярністю вологого прибирання приміщень з використанням дезінфікуючих та миючих засобів;
- використанням всіх видів провітрювання (наскрізне, кутове, однобічне).

Класні кімнати та кабінети провітрюють на перервах, а рекреації - під час уроків. Співвідношення площі фрамуг і кватирок до площі підлоги навчального приміщення повинна бути не менше 1/50. Фрамугами і кватирками слід користуватися протягом всього року.

2. Вимоги до устаткування та організації навчального процесу

Загальноосвітній навчальний заклад функціонує у відповідності з “Положенням про загальноосвітній навчальний заклад”, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 964, створює необхідні умови для здобуття загальної середньої освіти на рівні Державних стандартів і сприяє вихованню морально і фізично здорового покоління. Щоденний контроль за виконанням чинних санітарних правил і норм здійснює керівник та медичний персонал загальноосвітнього навчального закладу, а також відповідальна особа, призначена наказом керівника загальноосвітнього закладу.

У будівлях загальноосвітніх шкіл передбачаються такі функціональні групи приміщень: основні (класні кімнати, навчальні кабінети, лабораторії, спортивний зал, майстерні для трудового навчання) та допоміжні (приміщення для денного сну шестиліток, спокійних ігор, гардероб, рекреації, бібліотека, медичний кабінет, буфет, їдальня, умивальні й туалетні кімнати та ін.) приміщення, актовий зал, адміністративні тощо.

Класні кімнати (навчальні приміщення) для учнів I-IV класів слід розміщувати тільки на першому поверсі в окремому блоці, ізольовано від приміщень для учнів інших вікових груп.

Якщо в школі існує кабінетна система навчання, то вона потребує розміщення кабінетів у межах 1-2 поверхів так, щоб перехід в кабінет займав не більше 2 хвилин.

Кабінети з предметів які найчастіше вивчаються у школах, розміщуються для 5-9 класів на першому поверсі, для 10-12 класів на третьому поверсі. Оптимальна кількість кабінетів - 2-4 на один предмет (залежить від місткості школи). Всі інші лабораторії та кабінети розміщуються на другому поверсі. Спортивну зону будують у глибині ділянки. Основними її елементами є гімнастичний майданчик, який, у свою чергу, обладнують підвісним знаряддям (жердини, кільця, канат), гімнастичною стінкою, брусами тощо.

На гімнастичному майданчику виділяють місце для виконання вільних вправ, бігову доріжку, місце для стрибання, метання, розміщення гімнастичного знаряддя. Волейбольний майданчик повинен мати розміри 18x9 м, к повинен мати розміри 18x9 м, баскетбольний - 26x14 м або 22x12 м, футбольне поле - 109x69 м або 90x50 м, ігровий майданчик - 25x13 м. Спортивний майданчик для гри з м'ячем слід розміщувати на відстані не менше 10 м від вікон школи або відділяти від них смугою зелених насаджень. Волейбольні, баскетбольні та інші фізкультурні майданчики можна розташовувати на віддалі не менше 25 м від стін найближчих будівель, що мають вікна. За периметром ділянки влаштовують смугу зелених насаджень.

Будівлі шкіл проектують переважно триповерховими. Склад I площі приміщень визначають з урахуванням необхідності розміщення спеціальних приміщень для організації діяльності груп продовженого дня. Школи повинні мати такі групи приміщень:

– навчальні приміщення для учнів 1-3(4)-го класів;

- навчальні кабінети для учнів 4(5)-11-го класів;
- кабінет обслуговуючої праці;
- приміщення навчально-спортивного і культурно-масового призначення;
- приміщення для продовженого перебування учнів, їдальня, бібліотека, адміністративно-господарські приміщення та приміщення медичного забезпечення.

Для учнів 1-4-го класів передбачається необхідна кількість окремих класних кімнат, для учнів 5-11-го класів - спеціалізованих навчальних кабінетів, обладнаних меблями, які відповідають зросту учнів. У великих школах необхідно мати по 2-3 кабінети на кожний предмет, які призначені для різних вікових груп.

У будівлях шкіл для розміщення кабінетів рекомендується використовувати переважно віковий принцип з вертикальними або горизонтальним зв'язком між приміщеннями. На першому поверсі розташовують приміщення майстерні, кабінети військової підготовки та технічних засобів навчання, лабораторія біології, на другому - кабінети для учнів 5-8 класів, на третьому - кабінети для учнів 9-11 класів. Не слід допускати розміщення навчальних приміщень у підвальних або цокольних поверхах. На кожному поверсі та у блоці навчальних приміщень розташовують санітарні вузли для хлопчиків і дівчаток. Залежно від кліматичних умов, при входах у приміщення доцільно влаштовувати тамбури (подвійні або потрійні).

Кожну класну кімнату і навчальний кабінет розраховують на 25 чоловік для учнів 1-4 класів і на 30 чоловік - для учнів 5-х класів. Площа класних приміщень повинна бути не меншою ніж 50 м², висота - не меншою ніж 3 м. Вхід у навчальні приміщення необхідно проектувати з боку передніх столів, або парт. Кількість приміщень, які мають вхід з боку задніх столів, або парт, не повинна перевищувати 25 % від загальної кількості цих кімнат. У всіх школах, незалежно від кількості лабораторій, повинно бути не менше трьох лаборантських приміщень (фізики, хімії і біології) площею 15 м² кожне. Лаборантські приміщення потрібно розміщувати суміжно з відповідними лабораторіями і з'єднувати їх дверима.

3. Організація навчально-виховного процесу

Навчальний рік у загальноосвітніх навчальних закладах усіх типів і форм власності розпочинається 1 вересня і закінчується не пізніше 1 липня наступного року. Тривалість навчального року для учнів початкової школа не може бути меншою 175 робочих днів, а в загальноосвітніх, навчальних закладах II-III ступеня - 190 робочих днів.

Структура навчального року (за чвертями, півріччями, семестрами тощо) та тривалість навчального тижня визначається загальноосвітнім навчальним закладом відповідно до рекомендацій Міністерства освіти і науки України.

Протягом навчального року для учнів проводяться канікули: осінні, зимові і весняні загальним обсягом не менше 30 днів.

Режим роботи загальноосвітнього навчального закладу визначається ним на основі нормативно-правових актів та за погодженням з територіальними установами державної санітарно-епідеміологічної служби.

Тривалість уроків у загальноосвітніх навчальних закладах становить: у перших класах - 35 хвилин, у других-четвертих - 40 хвилин, у п'ятих - одинадцятих - 45 хвилин. Зміна тривалості уроків допускається за погодженням з відповідним органом управління освітою та установою державної санітарно-епідеміологічної служби.

Розклад уроків повинен враховувати оптимальне співвідношення навчального навантаження протягом тижня, а також правильне чергування протягом дня і тижня предметів природничого-математичного і гуманітарного циклів з уроками музики, образотворчого мистецтва, трудового навчання та основ здоров'я і фізичної культури.

Для учнів 5-9 класів спарені уроки допускаються при проведенні лабораторних і контрольних робіт, написанні творів, уроків трудового навчання. У 10-11-х класах допускається проведення спарених уроків з основних і профільних дисциплін (предметів).

При складанні розкладу уроків необхідно враховувати динаміку розумової працездатності учнів протягом дня та тижня.

Робочий тиждень передбачає для учнів першого класу протягом навчального року додатковий розвантажувальний день - четвер, у розклад якого не вводяться предмети, що потребують значного розумового напруження (математика, мови). Тривалість перерв між уроками для учнів першого класу повинна бути не меншою 15 хвилин, для всіх інших класів - 10 хвилин; великої перерви (після 2-го уроку) - 30 хв. Замість однієї великої перерви можна після 2-го і 3-го уроків влаштувати 20-хвилинні перерви.

Під час перерв необхідно організувати перебування учнів на відкритому повітрі і харчування. Дня профілактики стомлюваності, порушення статури, зору учнів початкових класів на уроках письма, мови, читання, математики тощо необхідно через кожні 15 хвилин уроку проводити фізкультхвилинки та гімнастику для очей.

4. Гігієнічні вимоги до розкладу уроків

Режим дня - це раціональний розподіл часу активної діяльності та відпочинку людини протягом дня. Дотримання режиму дня необхідне передусім для того, щоб зберегти і зміцнити здоров'я та забезпечити високу працездатність, особливо в дитячому та підлітковому віці.

Основними елементами режиму дня є різні види розумової і фізичної діяльності, відпочинок з максимальним перебуванням на свіжому повітрі, регулярне харчування, повноцінний сон та вільний час, що призначений для задоволення індивідуальних нахилів та інтересів. Загальна тривалість та особливості чергування основних режимних елементів залежать від віку дітей та підлітків.

Важливе значення мають режим та організація навчання у школі. Гігієнічні вимоги до режиму навчання в школі передбачають забезпечення оптимального розкладу уроків і перерв, раціональне поєднання розумової і фізичної праці, організацію підготовки домашніх завдань тощо.

Розподіл уроків протягом тижня повинен узгоджуватися з особливостями динаміки змін працездатності учнів. Так, найбільший рівень працездатності спостерігається в школярів у вівторок, середу та четвер, в ці дні й необхідно давати найбільше навчальне навантаження, значно менший - у понеділок, п'ятницю та суботу. Першими уроками повинні бути предмети, які не вимагають великого розумового навантаження та напруження (література, історія, географія). Такі предмети, як математика та іноземна мова, що є найбільш важкими, належить планувати на 2-3-4-у уроках. 5-й і 6-й уроки, коли рівень працездатності суттєво знижується, слід відводити для предметів, які характеризуються середнім і незначним рівнем розумового напруження (біологія, валеологія, малювання), та уроків праці та фізичного виховання.

Перерви між уроками є необхідним і дуже ефективним видом активного відпочинку, що забезпечує збільшення рухової активності учнів під час перерви, перебування їх на відкритому повітрі, організоване приймання їжі тощо. Тривалість звичайних перерв у школі повинна становити 10 хвилин, великих - 20-30 хвилин.

Оптимальна тривалість щоденних домашніх занять для учнів 1-4-х класів становить - 1-1,5 години, для учнів 5-6 класів - 2 години, для учнів 7-8 класів - 2,5 години, для учнів 9-11 класів - не більше ніж 3 години. У процесі підготовки домашніх завдань через кожні 40-50 хвилин слід робити 10-хвилинні перерви, головним змістом яких є активний відпочинок.

Серед підходів щодо впорядкування позаурочної діяльності учнів найбільш адекватним, доцільним та простим є запровадження у повсякденне життя школярів комплексної системи оптимізації вільного часу, складовими частинами якої є наукові принципи раціональної організації позанавчальної роботи (підвищення рухової активності у вільний час до гігієнічно обґрунтованих величин; урахування стану здоров'я, особливостей особистості та хронобіологічних характеристик, а також тенденцій формування психофізіологічних функцій організму), концептуальної моделі ефективного використання вільного часу (впровадження оптимального рухового режиму, застосування традиційних та нетрадиційних форм фізичного виховання, а також психофізіологічного впливу на організм, проведення самостійних занять у вільний час), методів та засобів цілеспрямованого впливу на функціональний стан організму (психофізичне тренування, психотехнічні Ігри тощо).

Тривалість уроку, його структура, зміст, методика, умови здійснення повинні відповідати всім педагогічним і гігієнічним вимогам. У процесі навчання центральна нервова система дитини зазнає великого навантаження. Слід враховувати, що тривала й інтенсивна діяльність з часом призводить до зниження працездатності організму і розвитку втоми. У зв'язку з швидким спадом активної уваги (через 15—20 хв. від початку уроку) урок у 1-му класі

повинен тривати до 35 хв., у 2-му — 35—40 хв., у 3-му — 40 хв. (наприкінці року можна 45 хв.).

У 1-му класі проводиться щодня чотири уроки, у першому півріччі доцільно проводити лише 3 уроки по 35 хв, у другому півріччі — 4 уроки по 35 хв. У 2-му класі рекомендується проводити один раз, в 3-му — два рази на тиждень по 5 уроків. Друга і третя перерви повинні бути по 20-хв., інші — по 10 хв. Складаючи розклад занять слід враховувати, що на початку робочого дня є період “втягування в роботу”, тому першими уроками слід назначати легкі предмети. Для 1-го класу це математика, але не читання чи письмо. Читання доцільно назначати другим уроком. У 2—3-х класах, коли діти вже оволоділи необхідними навичками уроки читання можна ставити першими. Другі уроки відводять для предметів, більш складних за змістом: математики, природознавства. Під час третього уроку у молодших школярів починає розвиватися втома, тому в цей час найкраще ставити ручну працю чи фізкультуру. Ці предмети доцільно ставити в понеділок і в четвер, який є днем початку зниження працездатності для дітей 1-3 класів. Уроки співів як правило ставлять у п’ятницю (або суботу якщо навчання триває 6 днів на тиждень).

Гігієнічні вимоги до навчальних занять у 4—8, 9—10-х класах. У середніх і старших класах значно зростає обсяг навчального матеріалу, ускладнюється його зміст і методи. Тривалість кожного уроку — 45 хв.; кількість уроків протягом дня — 5—6. Найбільшу кількість уроків планують на дні з відносно високим рівнем працездатності (вівторок, середу, четвер). Уроки з предметів, які потребують великого, або навпаки, малого обсягу домашніх завдань з переважно усними або письмовими завданнями (наприклад література, мова) слід розподіляти по днях навчального тижня рівномірно. Уроки з фізкультури, трудового навчання найкраще виносити на понеділок і четвер. Не можна допускати здвоєних або однотипних уроків оскільки це різко знижує працездатність учнів. Як виняток у старших класах здвоєні уроки можуть проводитися з літератури, фізики, хімії (для написання творів та проведення лабораторних робіт). Перші уроки слід відводити для географії, біології, мови; другі-треті - для математики, фізики; четверті - для фізкультури, занять з праці; останні - для малювання, співів.

Сучасними науковими дослідженнями встановлено, що найвища активність розумової діяльності у дітей шкільного віку припадає на інтервал з 10 до 12-ої години. Цей час характеризується найбільшою ефективністю засвоєння матеріалу при найменших психофізичних затратах організму.

Тому в розкладі уроків дня молодших школярів предмети, що вимагають значного розумового напруження, повинні проводитися на 2-3 уроках, а для учнів середнього і старшого віку - на 2,3,4 уроках

Неоднакова розумова діяльність учнів і в різні дні навчального тижня: її рівень зростає до середини тижня і залишається низьким на початку (понеділок) і в кінці (п’ятниця) тижня.

Тому розподіл навчального навантаження протягом тижня повинен бути таким, щоб найбільший його обсяг припадав на вівторок, середу. На ці дні в

шкільний розклад необхідно виносити підмети, які потребують великого розумового напруження або ті, які не вимагають значного навантаження, але у більшій кількості, ніж в інші дні тижня.

Вивчення нового матеріалу, контрольні роботи найкраще проводити на II-IV уроках дня посеред тижня.

Предмети, які вимагають значних затрат часу для виконання домашніх завдань, не повинні групуватися в один день у розкладі занять.

Необхідно проводити оцінку розкладу уроків.

Рангова шкала важкості шкільних предметів

(для учнів середнього і старшого шкільного віку)

- Математика, алгебра, геометрія-11
- Іноземна мова-10
- Фізика, хімія-9
- Історія, основи християнської моралі-8
- Рідна мова, література, зарубіжна література-7
- Географія, біологія, екологія, природознавство-6
- Фізкультура-5
- Праця, безпека життєдіяльності-4
- Креслення-3
- Малювання-2
- Співи-1

При правильно складеному розкладі уроків найбільша кількість балів за день по сумі усіх предметів повинна припадати на вівторок і (або) середу.

Для учнів молодшого і середнього віку розподіляти навчальне навантаження в тижневому циклі слід таким чином, щоб його найбільша інтенсивність (по сумі балів за день) припадала на вівторок та середу в той час як четвер був дещо полегшеним днем.

Розклад складено неправильно, коли найбільше число балів за день припадає на перший та останній робочі дні тижня або коли воно однакове у всі робочі дні.

Медичної служби в школі

Чинним законодавством України передбачено, що загальноосвітні навчальні заклади повинні бути укомплектовані кваліфікованими кадрами середніх медичних працівників, лікарів-педіатрів, психологів.

У випадку відсутності у штатному розписі посади медичного працівника керівництво загальноосвітнього навчального закладу укладає угоду з районною поліклінікою (дитячою та дорослою) про медичне обслуговування учнів.

Тобто, законодавством передбачено два варіанти організації роботи медичного кабінету школи: відкриття медичного кабінету як структурного підрозділу школи або укладення договорів про медичне обслуговування з районною поліклінікою.

У першому випадку керівництву школи необхідно зібрати пакет документів та подати його до Міністерства охорони здоров'я України для

отримання ліцензії на медичну практику, як цього вимагає законодавство України.

У другому випадку - укласти договір із районною поліклінікою, яка має таку ліцензію, та підготувати приміщення, що відповідатимуть санітарним, будівельним та протипожежним вимогам.

Державними санітарними правилами і нормами влаштування, утримання загальноосвітніх навчальних закладів передбачено наявність медичного блоку, до складу якого входять такі приміщення:

- кабінет лікаря з приймальною для визначення гостроти слуху та зору учнів (завдовжки 7 м, площею не менше 16 кв. м);
- кабінет зубного лікаря (площею не менше 16 кв. м, обладнаний витяжною шафою);
- фізіотерапевтичний кабінет (площею 18 кв. м);
- процедурний кабінет (площею 10 + 8 кв. м);
- кабінет психофізіологічного розвантаження або кабінет логопеда (площею не менше 18 кв. м для організації занять із групою 6-8 дітей).

Зазначені санітарні норми розраховані як для загальноосвітніх навчальних закладів (медичний кабінет), так і для шкіл-інтернатів (медичний блок). Проте наявність фізіотерапевтичного кабінету, відокремленого процедурного кабінету в загальноосвітній школі не передбачена. Державними санітарними нормами рекомендовано розміщення медичного блоку/кабінету на першому поверсі.

Приміщення має бути добре освітленим природним світлом та забезпеченим лампами штучного освітлення. Відносна вологість повітря має бути 40-60 %, температура повітря в медичних кабінетах - 21-23° С.

Медичний блок/кабінет повинен бути забезпечений холодним та гарячим водопостачанням, мати окрему кімнату особистої гігієни, обладнану унітазом та умивальником.

Керівник навчального закладу має пам'ятати, що у шкільному закладі є медичний кабінет, який повинен працювати відповідно до загальнодержавних Ліцензійних умов провадження діяльності з медичної практики. Керівництво освітнього закладу має право вимагати дотримання положень Ліцензійних умов, сприяти виконанню окремих їхніх положень, а у разі недотримання допомагати медичним працівникам якнайшвидше усунути недоліки.

Наприклад, при зверненні батьків чи законних представників дитини-школяра до керівника чи безпосередньо до медичного кабінету повинна надаватися вичерпна інформація про медичне забезпечення школи. Це сприятиме виникненню необхідної довіри

до високого рівня школи та медичних працівників, що безпосередньо надаватимуть медичну допомогу.

5. Загальні заходи та засоби регулювання параметрів мікроклімату

Щоб забезпечити чистоту повітря і певні метеорологічні умови у виробничих приміщеннях, використовують вентиляцію. За допомогою вентиляції видаляється забруднене або нагріте повітря з приміщення та подається свіже. Залежно від способу переміщення повітря вентиляція може бути природною, механічною або змішаною.

Максимальний об'єм вентиляованого повітря у приміщенні має бути таким, щоб кратність його заміни була не більшою 5 разів за годину, а швидкість руху - 0,2-0,5 м/с. Людина відчуває рух повітря зі швидкістю 0,1 м/с. Визначення швидкості руху повітря проводиться за допомогою анемометра. Мікроклімат суттєво впливає на стан організму людини і тому виступає важливим фактором організації праці, тривалості і періодичності відпочинку працівника. Існують нормовані оптимальні та допустимі норми відносної вологості, температури та швидкості руху повітря, встановлені залежно від категорії важкості робіт, періоду року.

Площа фрамуг і кватирок у навчальних приміщеннях повинна бути не менше 1/50 площі підлоги. Фрамуги і кватирки повинні функціонувати в будь-який час року.

Навчальні приміщення провітрюються під час змін, а рекреаційні - під час уроків. До початку занять і після їх закінчення необхідно здійснювати наскрізне провітрювання навчальних приміщень. Тривалість наскрізного провітрювання визначається погодними умовами.

Температура повітря в залежності від кліматичних умов повинна становити:

- у класних приміщеннях, навчальних кабінетах, лабораторіях - 18-20 град. С при їх звичайному склінні і 19-21 град. С - при стрічковому заскленні;
- в навчальних майстерень - 15-17 град. С;
- в актовому залі, лекційної аудиторії, класі співу і музики, клубної кімнаті - 18-20 град. С;
- в кабінетах інформатики - оптимальна 19-21 град. С, допустима 18-22 град. С;
- в спортзалі та кімнатах для проведення секційних занять - 15-17 град.С;
- в роздягальні спортивного залу - 19-23 град. С;
- в кабінетах лікарів - 21-23 град. С;
- в рекреаціях - 16-18 град. С;
- в бібліотеці - 17-21 град. С;
- у вестибюлі і гардеробі - 16-19 град. С.

Уроки фізкультури слід проводити в добре провітрюваних залах. Для цього необхідно під час занять у залі відкривати одне-два вікна з підвітряного боку при температурі зовнішнього повітря вище +5 град. С і слабкому вітрі. При нижчій температурі і більшій швидкості руху повітря заняття в залі проводяться при відкритих фрамугах, а наскрізне провітрювання - під час змін

при відсутності учнів. При досягненні в приміщенні температури повітря в 15-14 град. З провітрювання залу слід припиняти.

У приміщеннях загальноосвітніх установ відносна вологість повітря дотримуватися в межах 40-60%.

У туалетних, приміщеннях кухні, душових і майстерень обладнується витяжна вентиляція. Витяжні вентиляційні решітки слід щомісяця очищати від пилу.

У майстернях для трудового навчання, де робота на верстатах і механізмах пов'язана з виділенням великої кількості тепла та пилу, обладнується механічна витяжна вентиляція. Кратність повітрообміну становить не менше 20 куб. м на годину на 1 дитину. Верстати і механізми повинні відповідати вимогам санітарних норм і мати відповідні захисні пристрої.

6. Природне освітлення в закладах освіти, види, нормування, експлуатація. Штучне освітлення в закладах освіти, види, джерела світла для навчальних приміщень, нормування

Усі навчальні приміщення загальноосвітніх навчальних закладів повинні мати природне освітлення. Незалежно від розміщення вікон (збоку, зверху) в навчальних приміщеннях світло повинно падати на робочі місця зліва. Оптимальний рівень природного освітлення забезпечується при верхньому і боковому освітленні приміщень. Забороняється облаштовувати навчальні приміщення так, щоб світловий потік був спрямований праворуч, спереду від учнів, крім майстерень з обробки металу, де повинен переважати правосторонній або прямий світлорозподіл. Якщо глибина приміщення становить більше 6,0-6,5 м, то необхідне двобічне освітлення. Висота вікна при правосторонньому освітленні повинна бути не меншою 2,2 м при наявності глухої перегородки висотою 0,8 м від підлоги (при висоті приміщення 3,0 м). Допускається використовувати матове скло для освітлення внутрішньої світлонесучої стіни на висоті 0,8-1,0 м від глухої перегородки і далі 1,2-1,4 м віконне скло до стелі (при загальній висоті застосування 2,2 м). При стрічковому застосуванні, а також орієнтації на південь-схід, південь-захід, захід обов'язкове облаштування сонцезахисними засобами (штори із тканини з достатніми світлопропускними можливостями - поплін, штапель, підйомно-поворотні жалюзі тощо). При відсутності прямого попадання сонячного променя на робочі місця учнів штори повинні знаходитись в міжвіконних простінках і не закривати вікна. Ламбрікени не повинні сягати нижче верхньої частини віконної рами. Для забезпечення оптимального природного освітлення навчальних приміщень необхідно мити вікна не менше 2-х разів протягом навчального року.

Природне освітлення повинно бути рівномірним і не створювати блиску.

Коефіцієнт природного освітлення (КПО) в навчальних приміщеннях повинен дорівнювати 2,5% на робочих місцях 3-го ряду парт (1 м від

внутрішньої стіни). При двобічному освітленні мінімальне значення КПО визначається на другому ряді парт.

Рівномірність освітлення на робочому місці (відношення мінімального рівня освітлення до максимального) повинна складати не більше 0,3.

Достатність і рівномірність освітлення можна оцінити за світловим коефіцієнтом (СК) (відношення загальної площі вікон до площі підлоги). Найбільш раціональна форма вікон - прямокутна, висотою 2-2,5 м, при збереженні висоти підвіконника 0,8 м шириною 1,8-2,0 м, верхній край вікна повинен бути на відстані 0,15-0,3 м від стелі. Ширина простінків між вікнами повинна бути не більшою 0,5 м, висота підвіконня - 0,8 м, СК 1:4-1:5. Для забезпечення оптимального природного освітлення слід передбачити: кут, під яким видно небо з найбільш віддаленого робочого місця від вікна, повинен бути не меншим 5 град.; коефіцієнт затінення менше 3. Забороняється розміщення на підвіконні в навчальних приміщеннях високі кімнатні квіти.

Колір поверхні стелі, стін, меблів повинен бути жовтим, зеленим або бежевим (матових пастельних тонів). Стелю, верхні частини стін, віконні рами та двері слід фарбувати у білий колір, коефіцієнт відбиття якого 0,8; в кабінетах технічних засобів навчання (ТЗН) стіна, яка є фоном до екрану (телевізор, кінопроектор) повинна бути пофарбована в жовтий або бежевий колір з коефіцієнтом відбиття 0,6.

Штучне освітлення в закладах освіти, види, джерела світла для навчальних приміщень, нормування.

В Україні із вересня до травня необхідно підвищувати рівень освітлення навчальних приміщень за допомогою штучного освітлення. Для освітлення третього ряду парт слід у навчальних приміщеннях передбачати окреме включення другого від вікон ряду електроламп.

Рівень штучного освітлення і електротехнічне устаткування навчальних приміщень, освітлення території школи повинні відповідати СНІП П-4-79, ДБН В.2.2-3-97 (Додаток 3).

Штучне освітлення приміщень шкіл може бути забезпечено люмінесцентними лампами та лампами розжарювання з відповідною арматурою, яка повинна давати розсіяне світло, бути безпечною та надійною. Рівень штучного освітлення навчальних приміщень шкіл при використанні ламп розжарювання 150 лк і 300 лк при лампах люмінесцентних. В кабінетах креслення, майстернях рівень штучного освітлення повинен бути відповідно 200-400 лк, 300-500 лк. У всіх приміщеннях школи слід передбачати систему загального освітлення.

Люмінісцентні світильники повинні давати розсіяне світло, а для ламп розжарювання - повністю відбите світлорозповсюдження. При штучному освітленні навчальних приміщень слід надавати перевагу люмінесцентним лампам (ЛТБ та інші), що мають позитивний висновок державної санітарно-гігієнічної експертизи.

Із люмінесцентних світильників для навчальних приміщень можна використовувати серії ЛСО-02 (підвісний світильник розсіяного світла) і ЛПО-

23 (стелевий для громадських приміщень). Для освітлення класних дошок слід використовувати люмінесцентні світильники серії ЛПО-12 несиметричного розподілу світла з люмінесцентними лампами 40 Вт і 80 Вт. Рекомендується використовувати, зокрема, штучні випромінювачі з 3500 град. К незалежно від принципу генерування видимої радіації. У класних приміщеннях можуть використовуватися люмінесцентні лампи типу ЛН (люмінесцентні лампи натурального кольору), освітлення ЛБ (білого кольору), ЛХБ (холодно білого кольору), ЛТПЦ (тепло-білого кольору), МОД (2 x 40 Вт), ШПД (2 x 40 Вт). Для ламп розжарювання найбільш раціональні світильники переважно відбитого світлорозподілу.

У навчальних приміщеннях світильники слід розміщувати в 2 ряди паралельно до лінії вікон на відстані 1,5 м від зовнішньої і внутрішньої стін, 1,2 м - від класної дошки, 1,6 м - від задньої стіни. Відстань між рядами світильників повинна бути 2,5-2,65 м. Питома потужність люмінесцентного освітлення повинна бути 24-28 Вт/кв. м, при лампах розжарювання - 48 Вт/кв. м. При освітленні приміщення люмінесцентними лампами повинно бути передбачено додаткове освітлення класної дошки спеціальними лампами із світильниками несиметричного світлорозповсюдження; при освітленні лампами розжарювання - додаткові лампи.

У приміщеннях для трудового навчання встановлюються пилевологозахисні світильники ПВЛ - 2 x 40, ЛСО - 8, ЛВВО - 1. При збільшенні глибини навчальних приміщень необхідно використовувати комбіноване освітлення (штучне і природне). Рівень комбінованого освітлення на робочих місцях повинен складати 600 лк з перевагою природного освітлення. Раціональне співвідношення між світловими потоками від вікна і штучного освітлення повинно бути 2:1.

У навчальних майстернях, крім загального освітлення, слід передбачити місцеве біля верстатів та станків. У майстернях з обробки дерева і металу слід передбачати подвійне включення електрообладнання в електромережу.

7. Охорона праці під час проведення навчальних занять (за фахом)

Інструкція з охорони праці під час проведення навчальних занять у кабінеті фізики

I. Загальні положення

1.1. Перебувати учням у приміщенні кабінету (лабораторії) фізики і в лаборантській дозволяється лише в присутності вчителя фізики або лаборанта.

1.2. Будьте уважні й дисципліновані, точно виконуйте вказівки вчителя.

1.3. Не починайте виконувати роботу без дозволу вчителя.

1.4. Розміщуйте прилади, матеріали, обладнання на своєму робочому місці так, щоб запобігти їх падінню або перекиданню.

II. Вимоги безпеки перед початком роботи

2.1. Перед виконанням роботи необхідно уважно вивчити її зміст і хід виконання.

2.2. Щоб запобігти падінню під час проведення дослідів, скляні посудини (пробірки, колби) обережно закріплюйте в лапці штатива.

III. Вимоги безпеки під час виконання роботи

3.1. Під час проведення дослідів не допускайте граничних навантажень вимірювальних приладів. Працюючи з приладами зі скла будьте особливо обережні. Не виймайте термометри з пробірок із затверділою речовиною.

3.2. Стежте за справністю всіх кріплень у приладах і пристроях. Не доторкайтесь (особливо з непідібраним волоссям) до обертових частин машин і не нахиляйтесь над ними.

3.3. Для складання експериментальних установок користуйтеся проводами (з наконечниками і запобіжними чохлами) з міцною ізоляцією без видимих пошкоджень.

3.4. Для приєднання споживачів до електромережі користуйтеся штепсельними з'єднаннями.

3.5. Під час ремонту і роботи електроприладів користуйтеся розетками, гніздами, затискачами з неvistупаючими контактними поверхнями. .

3.6. Складаючи електричне коло, уникайте перетину проводів; забороняється користуватися провідниками зі спрацьованою ізоляцією, вимикачами відкритого типу (при напрузі понад 42 В).

3.7. Джерело струму в електричне коло вмикайте в останню чергу. Складене коло вмикайте тільки після перевірки і з дозволу вчителя. Наявність напруги в колі можна перевіряти тільки приладами або покажчиками напруги.

3.8. Не доторкайтесь до елементів кола, що не мають ізоляції й перебувають під напругою. Не виконуйте повторно з'єднань у колах і не замінюйте запобіжники до вимикання джерела електроживлення.

3.9. Стежте за тим, щоб під час роботи випадково не доторкнутися до обертових частин електричних машин. Не виконуйте повторно з'єднань в електроколах машин до повної зупинки якоря або ротора машини.

3.10. Не доторкайтесь до корпусів стаціонарного електрообладнання, до затискачів відімкнутих конденсаторів.

3.11. Не залишайте робочого місця без дозволу вчителя.

IV. Вимоги безпеки після закінчення роботи

4.1. Після закінчення роботи вимкніть джерело електроживлення, а потім розберіть електричне коло.

4.2. Не залишайте робочого місця без дозволу вчителя.

Вимоги охорони праці до організації робіт учнів по самообслуговуванню.

Роботу із самообслуговування слід проводити з урахуванням двох напрямів :

– випередження забруднення земельної ділянки і навчально-побутових приміщень ;

– очистка навчальних і побутових приміщень від забруднення.

Під час організації самообслуговування необхідно виконувати такі гігієнічні вимоги:

1) вид і час самообслуговування проводиться у строгій відповідності із віком, станом здоров'я, статтю учнів ;

2) тривалість і вид роботи із самообслуговування встановлюється для кожного учня з обов'язковою участю лікаря школи ;

Продовження самообслуговуючої праці для учнів 1 - 4 класів не повинно перевищувати 1 годину на тиждень, а для учнів 5 - 11 класу - 2 години, дома для учнів 1 - 2 класів - 1,5 години , 3 - 4 класів - 2 години , 5 - 11 класів - 2, 5 години. Діти не допускаються до виконання робіт, небезпечних для життя, з можливим зараженням інфекційними хворобами, із значним фізичним навантаженням :

1) електророботи, миття вікон, очистка даху від снігу і проїжджих частин вулиць;

2) прибирати санвузли, умивальні кімнати, сходи, допоміжні приміщення;

3) розвантажувати та навантажувати важкі предмети.

Підлога в класних кімнатах повинна бути дерев'яна, з лінолеуму або матеріалів, які дозволені МОЗ України. Мити підлогу у класних кімнатах можуть учні з 12 років , у спортивних залах тільки персонал школи.

Поточне прибирання навчальних майстерень проводить технічний персонал.

Відповідальність за проведення і виконання санітарно-гігієнічних вимог покладається на директора школи.

Час перенесення вантажів учнями має становити не більш як 1/3 робочого часу в разі максимальної маси вантажу, що переноситься (відповідно до ДНАОП 0.03-3.29-96 "Граничні норми підіймання і переміщення вантажів неповнолітніми"), а саме: 5,6 - 6,3 кг - для дівчат 16-17 років; 11,2 - 12,6 кг - для хлопців 16-17 років.

Підлітки у віці 16-18 років можуть виконувати навантаження чи розвантаження навалочних вантажів (пісок, щебінь тощо), вантажів легкої маси (порожня тара), штучних вантажів (цегла, черепиця тощо).

Підлітки можуть виконувати навантаження і розвантаження вручну в межах встановлених норм перенесення вантажів лише тоді, коли це пов'язано з виконуваною ними постійною роботою за професією і займає менше третини робочого часу. Гранично допустимі норми перенесення вантажів вручну для підлітків у віці від 16 до 18 років жіночої і чоловічої статі після їх затвердження Мінздравом України необхідно внести в дійсну інструкцію.

Вимоги охорони праці до організації літньої трудової практики учнів.

1. До виконання сільськогосподарських робіт під час трудового навчання й літніх практичних робіт допускають учнів, які пройшли медогляд відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій.

2. Під час визначення видів робіт для учнів необхідно керуватися Переліком важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94 N 46, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 28.07.94 за N 176/385.

Учнів не допускають до робіт з таких професій:

- консервувальники пантів;
- конярі, зайняті обслуговуванням жеребців-плідників;
- причіплювачі на причіпних сільськогосподарських машинах;
- тваринники, зайняті обслуговуванням бугаїв-плідників;
- робітники, зайняті на грензаводах;
- робітники, зайняті на плантаціях опійного маку;
- робітники, зайняті на роботах у колодязях, гноївкозбірниках, цистернах та інших ємкостях;
- робітники, зайняті роботою в середині теплиць;
- робітники, зайняті поливанням бавовни ручним способом;
- робітники, зайняті прибиранням, транспортуванням та первинною обробкою тютюну;
- робітники, зайняті на роботах із транспортування, готування та застосування отрутохімікатів;
- санітар ветеринарний;
- та інших.

3. Під час трудового навчання й літніх практичних робіт у сільськогосподарському виробництві учні 10 - 12 класів працюють на виробництвах та на робочих місцях, пов'язаних з важкими роботами й роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці протягом не більш як 4 год на день відповідно до (НПАОП 0.00-4.24-03) Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 30.12.94 N 130, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 20.01.95 за N 14/550 змінами, внесеними згідно з наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 13.11.2007 р. N 266)

4. Час перенесення вантажів учнями має становити не більш як 1/3 робочого часу в разі максимальної маси вантажу, що переноситься (відповідно до ДНАОП 0.03-3.29-96 “Граничні норми підіймання і переміщення вантажів неповнолітніми”), а саме: 5,6 - 6,3 кг - для дівчат 16-17 років; 11,2 - 12,6 кг - для хлопців 16-17 років.

5. Якщо місце роботи знаходиться на відстані понад 3 км від місця проживання учнів або від навчального закладу, слід організувати підвезення учнів до місця роботи і назад з дотриманням усіх вимог безпеки дорожнього руху.

6. Початок робочого дня встановлюють залежно від конкретних умов, щоб робота проходила в години найменшої інсоляції.

Розпорядок дня (з урахуванням місцевих кліматичних і погодних умов) погоджується з місцевими органами санітарного нагляду. Він повинен передбачати:

- тривалість нічного сну не менш як 9 год;

- чотириразове харчування (сніданок - 25 %, 2-й сніданок - 15 %, обід - 40 %, вечеря - 20 % загальнодобової калорійності);
- регламентацію часу роботи, тобто за умови загальної тривалості робочого дня не більш як 4 години після кожних 50 хв роботи має бути перерва 10 хв;
- регламентацію приймання їжі, тобто перерви між їжею не повинні перевищувати 4 год;
- проведення ранкової зарядки, гігієнічних і гартувальних процедур, спортивних і культмасових заходів; відпочинок і вільний час.

Залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні не дозволяється згідно з Кодексом законів України про працю.

7. Слід уникати тривалого перебування учнів в одноманітній незручній позі, а також виконання однієї й тієї самої роботи. Тому їхню працю треба організовувати так, щоб окремі операції учні виконували протягом дня по черзі.

Для відпочинку учнів під час перерви слід виділяти спеціальні місця, які захищені від дії прямих сонячних променів. Відстань від місць відпочинку до місця роботи не повинна перевищувати 50 м.

8. Учні необхідно забезпечувати доброякісною питною водою, що відповідає санітарним вимогам ГОСТ 2874-73 "Вода питьевая". На робочих місцях має бути аптечка першої долікарської допомоги.

9. На час трудового навчання й літніх практичних робіт учням видають спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту відповідно до ДНАОП 0.00-4.26-96 "Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту".

Комплекти спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту мають бути спеціально підготовлені для учнів і підігнані за зростом і розмірами.

Відповідальність за забезпечення учнів спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту покладається на керівників сільськогосподарських підприємств, де проводяться трудове навчання й літні практичні роботи учнів навчальних закладів.

10. Для організації відпочинку й прийняття їжі учням, зайнятим на практичних роботах у сільськогосподарському виробництві, необхідно відводити спеціальні місця, які мають бути обладнані відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

11. Зміна видів робіт або операцій має здійснюватися з дозволу керівника з обов'язковим проведенням інструктажу з безпеки на робочому місці.

12. Систематичний контроль за безпечними умовами праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки, а також за станом здоров'я учнів, які працюють під час трудового навчання та літніх практичних робіт у сільськогосподарському виробництві, покладається на керівників навчальних закладів, відділів освіти, сільськогосподарських підприємств.

37-38-39. Вимоги охорони праці до організації предметних екскурсій з учнями шкіл. Вимоги до організації туристичних екскурсій з учнями шкіл. Вимоги охорони праці до організації туристичних походів з учнями шкіл.

Інструкція з охорони праці під час проведення екскурсій

Загальні вимоги безпеки

1.1. Вибирають такий об'єкт для екскурсії, на якому забезпечується повна безпека її проведення.

1.2. Керівники (учителі, вихователі) відповідають за дотримання правил техніки безпеки та охорону життя учнів.

1.3. Керівники екскурсії повинні вести постійний нагляд за учнями.

1.4. Забороняється проводити екскурсії на відкритих і закритих розподільних пристроях при настанні грози, під час дощу, туману і в темний час доби.

2. Вимоги безпеки перед початком проведення екскурсії

2.1. Перед кожною екскурсією учнів ознайомтеся із загальною характеристикою об'єкта екскурсії, її маршрутом і правилами безпеки, яких необхідно дотримуватися під час проведення екскурсії.

2.2. Кількість учнів, які одночасно беруть участь в екскурсії, не повинна перевищувати 25 чоловік.

2.3. Вирушаючи на екскурсію з учнями, учитель (вихователь) повинен мати при собі дорожню аптечку першої допомоги.

2.4. Допущені до екскурсії учні повинні бути відповідно одягнені, не мати при собі предметів, що створюють небезпеку під час проведення екскурсії.

2.5. Перед проведенням екскурсії роблять перекличку учнів і відмічають присутніх.

3. Вимоги безпеки під час проведення екскурсії

3.1. Другу перекличку і відмітку присутніх учнів проводять після прибуття на місце екскурсії.

3.2. Якщо для доставки учнів до місця екскурсії використовується громадський транспорт, посадку здійснюють групами під керівництвом дорослих(вчителів, вихователів). При цьому у транспортні засоби входять спочатку учні, а потім особа, яка ними керує. У такому самому порядку здійснюється висадка учнів із транспортного засобу. Можна доставляти учнів до місця екскурсії також на спеціально виділених транспортних засобах. Для цього дозволяється використовувати автобуси і закриті вантажні машини.

3.3. Перевозити дітей на відкритих вантажних машинах забороняється.

3.4. Під час екскурсії забороняється розпалювати багаття, щоб уникнути пожеж та опіків учнів.

3.5. Забороняється під час екскурсії пити воду з відкритих водойм. Необхідно заздалегідь запропонувати взяти із собою (з дому) питну воду у пляшці.

3.6. Під час екскурсії учням забороняється знімати взуття і ходити босоніж.

4. Вимоги безпеки після закінчення екскурсії

4.1. Після закінчення екскурсії, перед відправленням у зворотній шлях, учителі(вихователі) виводять усіх учнів з об'єкта екскурсії і перевіряють наявність їх за списком.

4.2. Після повернення з екскурсії ще раз перевіряють учнів за списком.

5. Вимоги безпеки у аварійних ситуаціях

5.1. У випадку аварійної ситуації на місці екскурсії учителі (вихователі) виводять учнів у безпечне місце.

5.2. При нещасному випадку учнів виводять у безпечне місце, а потерпілому надають першу долікарську допомогу.

6. Вимоги по до організації походів та екскурсій

1. Проходження учнями медичного огляду (висновок може підписати тільки лікар).

2. Дотримання встановлених вимог при формуванні туристичних груп для подорожей відповідних категорій.

3. Наявність документації на проведення походів та екскурсій (маршрутний лист, експедиційне посвідчення або путівка, маршрутна книжка).

4. Оформлення наказу по школі про організацію походу, подорожі (призначення керівників та заступників, затвердження плану, маршруту та кошторису подорожі).

5. Інструктування з мір безпеки керівників та учнів походу, подорожі.

6. Оснащення груп медичними аптечками.

7. Організація контролю адміністрації школи за ходом туристичних походів та екскурсій.

8. Дотримання заходів безпеки при купанні.

8. Вимоги охорони праці при роботі на комп'ютері для учнів, співробітників навчальних закладів

I. Загальні положення

1.1. До самостійної роботи на персональному комп'ютері допускаються особи, що пройшли:

- попередній медичний огляд. До безпосередньої роботи з персональним комп'ютером допускаються особи, які не мають медичних протипоказань. Жінки з часу встановлення вагітності і під час годування дитини груддю до виконання всіх видів робіт, пов'язаних з використанням персонального комп'ютера, не допускаються;

- первинний інструктаж на робочому місці і які мають першу кваліфікаційну групу з електробезпеки.

1.2. Небезпечними і шкідливими виробничими факторами при виконанні робіт на персональному комп'ютері є:

а) фізичні:

- підвищені рівні електромагнітного випромінювання;

- підвищені рівні рентгенівського випромінювання;

- підвищені рівні ультрафіолетового випромінювання;

- підвищені рівні інфрачервоного випромінювання;

- підвищений рівень статичної електрики;
- підвищені рівні запиленості повітря робочої зони;
- підвищений вміст позитивних аеронів в повітрі робочої зони;
- підвищений вміст негативних аеронів в повітрі робочої зони;
- підвищена або понижена вологість повітря робочої зони;
- підвищений рівень шуму;
- підвищений або понижений рівень освітленості;
- підвищений рівень прямого блиску;
- підвищений рівень відображеного блиску;
- підвищений рівень осліпленості;
- нерівномірність розподілу яскравості в полі зору;
- підвищена яскравість світлового зображення;
- підвищений рівень пульсації світлового зображення;
- підвищене значення напруги в електричному колі, замикання якого може відбутися через тіло людини;

б) хімічні:

- підвищений вміст у повітрі робочої зони двоокису вуглецю, озону, аміаку, фенолу, формальдегіду і т. д.;

в) психофізіологічні:

- напруга зору;
- напруга уваги;
- інтелектуальні навантаження;
- емоційні навантаження;
- довготривалі статичні навантаження;
- монотонність праці;
- великий обсяг інформації, що опрацьовується за одиницю часу;
- нераціональна організація робочого місця;

г) біологічні:

- підвищений вміст у повітрі робочої зони мікроорганізмів.

1.3. Площа на одне робоче місце з персональним комп'ютером для дорослих користувачів повинна складати не менше 6м², а об'єм - не менше 20 м³.

1.4. Для підвищення вологості повітря в приміщеннях з персональним комп'ютером слід застосовувати зволожувачі повітря, які заправляються щодня дистильованою або кип'яченою питною водою.

1.5. Забороняється проводити ремонт персональних комп'ютерів безпосередньо в робочих, навчальних і дошкільних приміщеннях.

1.6. По відношенню до світлових проїомів робочі місця з персональним комп'ютером повинні розташовуватись так, щоб природне світло падало збоку, переважно зліва.

1.7. Схеми розміщення робочих місць з персональним комп'ютером повинні враховувати відстані між робочими столами з відеомоніторами (в напрямку тила поверхні одного відеомонітора та екрану іншого відеомонітора),

які повинні бути не менше 2 м, відстань між боковими поверхнями відеомоніторів - не менше 1,2 м.

1.8. Робоче крісло повинно бути підйомно-поворотним і регульованим по висоті і куту нахилу сидіння і спинки, а також по відстані спинки від переднього краю сидіння, при цьому регулювання кожного параметра повинно бути незалежним, легко здійсненим та мати надійну фіксацію.

1.9. Екран відеомонітора повинен знаходитись від очей користувача на оптимальній відстані 600-700 мм, але не ближче 500 мм з урахуванням розмірів алфавітно-цифрових знаків і символів.

1.10. У приміщеннях з персональним комп'ютером щоденно повинно проводитись вологе прибирання.

1.11. Приміщення з персональним комп'ютером повинні бути оснащені аптечкою першої допомоги і вуглекислотними вогнегасниками.

1.12. Висота робочої поверхні стола для дорослих користувачів повинна регулюватись в межах 680-800 мм; при відсутності такої можливості висота робочої поверхні стола повинна складати 725 мм.

1.13. Робочий стіл повинен мати простір для ніг висотою не менше 600 мм, шириною не менше 500 мм, глибиною на рівні колін не менше 450 мм і на рівні витягнутих ніг не менше 650 мм.

1.14. Робоче місце повинно бути обладнане підставкою для ніг, що має ширину не менше 300 мм, глибину не менше 400 мм, регулювання по висоті в межах 150 мм і по куту нахилу опорної поверхні підставки до 20°. Поверхня підставки повинна бути рифленою та мати по передньому краю бортик висотою 10 мм.

1.15. Робоче місце з персональним комп'ютером повинно бути обладнане легкорухомою підставкою (пюпітром) для документів.

1.16. Клавіатуру слід розташовувати на поверхні стола на відстані 100-300 мм від краю, повернутого до користувача, або на спеціальній регульованій по висоті робочої поверхні - приставці.

1.17. Тривалість безперервної роботи з персональним комп'ютером без регламентованих перерв не повинна перевищувати 2 години.

1.18. Під час регламентованих перерв з метою зниження нервово-емоційної напруги, втоми зорового аналізатора, ліквідації впливу гіподинамії і гіпокінезії, попередження розвитку втоми доцільно виконувати комплекси спеціальних фізичних вправ.

1.19. З метою зменшення негативного впливу монотонності доцільно застосовувати чергування операцій продуманого вводу тексту і тимчасових даних (зміна змісту робіт), чергування редагування текстів та вводу даних.

1.20. У випадку виникнення у працюючих з персональним комп'ютером дискомфорту та інших негативних суб'єктивних відчуттів, незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних, ергономічних вимог, режимів праці і відпочинку слід застосовувати індивідуальний підхід в обмеженні часу, робіт з персональним комп'ютером, корекцію тривалості перерв для відпочинку або

проводити зміну діяльності на іншу, не пов'язану з використанням персонального комп'ютера.

1.21. Працюючи з персональним комп'ютером з високим рівнем напруженості під час регламентованих перерв і в кінці робочого дня, рекомендовано психологічне розвантаження в спеціально обладнаних приміщеннях (кімнатах психологічного розвантаження).

II. Вимоги безпеки перед початком роботи

2.1. Перед початком роботи оператор зобов'язаний:

- вимити обличчя і руки з милом і надіти білий халат;
- оглянути і привести в порядок робоче місце;
- відрегулювавши освітлення на робочому місці, переконатися в достатній освітленості, відсутності відображень на екрані, відсутності зустрічного світлового потоку;
- перевірити правильність підключення обладнання до електромережі; переконатися в наявності захисного заземлення і підключення екранного провідника до корпусу процесора;
- протерти спеціальною серветкою поверхню екрана та захисного фільтра;
- переконатися у відсутності дискет в дисководах процесора персонального комп'ютера;
- перевірити правильність встановлення стола, крісла, підставки для ніг, пюпітра, положення обладнання, кута нахилу екрана, положення клавіатури та при необхідності зробити регулювання робочого стола та крісла, а також розташування елементів комп'ютера з метою виключення незручних положень тіла, тривалих напруг та у відповідності з вимогами ергономіки.

2.2. При включенні комп'ютера оператор зобов'язаний дотримуватись такої послідовності включення обладнання:

- блок живлення;
- периферійні прилади (принтер, монітор, сканер та ін.);
- системний блок (процесор).

2.3. Оператору забороняється приступати до роботи при:

- відсутності на ВДТ гігієнічного сертифіката з оцінкою візуальних параметрів;
- відсутності інформації про результати атестації умов праці на робочому місці або при наявності інформації про відповідність параметрів даного обладнання вимогам санітарних норм;
- відсутності захисного екранного фільтру класу "повний захист";
- відключеному заземлюючому провіднику захисного фільтра;
- виявленні несправності обладнання;
- відсутності захисного заземлення ПЕОМ і ВДТ;
- відсутності вуглекислотного або порошкового вогнегасника і аптечки першої допомоги;
- порушенні гігієнічних норм розміщення ВДТ (при однорядному розташуванні менше 1 м від стін, при розташуванні робочих місць у колону на

відстані менше 1,5м, при розміщенні на площі менше - 6 м² на одне робоче місце, при рядному розміщенні дисплеїв екранами одне до одного).

2.4. Для зменшення впливу шкідливих факторів рекомендується:

- підготувати робоче місце так, щоб виключити незручні положення тіла і тривале напруження;

- виключити “відблиски” на екрані;

- не користуватись люмінесцентними лампами, якщо зауважуєте їх мерехтіння;

- забезпечити освітлення стіни або якоїсь поверхні позаду дисплея приблизно так, як екрана;

- переважно використовувати рідиннокристалічний дисплей;

- встановити фільтр на екран та заземлити його;

- забезпечити відстань між розташованими поряд терміналами не менше як 1,2 м;

- встановити центр зображення на дисплеї на висоті 0,7-1,2 м від рівня підлоги.

2.5. Рекомендується обладнати робоче місце підставкою (пюпітром) для розташування документів і підставкою для відпочинку рук.

2.6. Оглянути робоче місце і прибрати сторонні предмети.

III. Вимоги безпеки під час виконання роботи

3.1. Оператор під час роботи зобов'язаний :

- виконувати тільки ту роботу, яка йому доручена і з якої він проінструктований;

- утримувати в порядку і чистоті робоче місце;

- тримати відчиненими всі вентиляційні отвори пристроїв;

- зовнішній пристрій “мишка” застосовувати тільки при наявності спеціального килимка;

- при необхідності припинення роботи на деякий час коректно закрити всі активні завдання;

- відключати живлення тільки в тому випадку, якщо під час роботи на комп'ютері вимушений знаходитись в безпосередній близькості від відеотерміналу, в зворотньому випадку живлення дозволяється не відключати;

- виконувати санітарні норми і дотримуватись режимів роботи і відпочинку;

- дотримуватись правил експлуатації обчислювальної техніки у відповідності з інструкціями з експлуатації;

- при роботі з текстовою інформацією обрати найбільш фізіологічний режим представлення чорних символів на білому фоні;

- дотримуватись встановлених режимом робочого часу регламентованих перерв в роботі і виконувати у фізкультпаузах та у фізкульт-хвилинках рекомендовані вправи для очей, шиї, рук, тулуба, ніг працюючого;

- дотримуватись відстані від очей до екрана у межах 60-80 см .

3.2. Оператору під час роботи забороняється:

- торкатися одночасно екрана монітора і клавіатури;

- торкатися до задньої панелі приладів (системного блоку) паперами і сторонніми предметами при включеному електроживленні;
- робити часті перемикання живлення;
- допускати попадання вологи на поверхню системного блоку (процесора), монітора, на робочу поверхню клавіатури, дисководів, принтерів та інших приладів;
- робити самостійно вскриття і ремонт обладнання.

3.3. Одним з багаточисельних режимів роботи є 40-45 хвилин роботи на комп'ютері і 15-20 хвилин перерви.

3.4. При постійній роботі екран повинен знаходитись у постійному полі зору; документи розташовувати зліва на столі чи на підставці (пюпітрі) в одній площині з екраном.

9. Основи організації безпечної експлуатації електроприладів в закладах освіти

Підвищена вологість приміщення збільшує небезпеку ураження. Аналіз нещасних випадків, пов'язаних з дією електричного струму, дозволяє виявити їх основні причини, які можна об'єднати у такі групи:

- випадкове доторкання до струмопровідних частин, що перебувають під напругою;
- несправність захисних засобів, якими потерпілий доторкається до струмопровідних частин;
- поява напруги на металевих частинах електрообладнання (огорожах, карнизах, кожухах) у результаті пошкодження ізоляції струмопровідних частин електрообладнання, замикання фази на землю і т. ін.;
- поява напруги на відключених частинах електрообладнання в результаті помилкового включення обладнання, замикання струмопровідних частин, розряд блискавки та ін.;
- виникнення крокової напруги на поверхні землі або підлоги, на якій стоїть людина, в результаті замикання проводу на землю, несправності заземлення.

Загальні вимоги електробезпеки для пристроїв

Вимоги електробезпеки для пристроїв та обладнання школи включають: ізоляцію струмопровідних частин, захисне заземлення, замулення, захисне автоматичне вимикання, малу напругу, вирівнювання потенціалів, електричне розділення, загороджувальні пристрої, запобіжну сигналізацію, блокування, знаки безпеки, засоби індивідуального захисту та інші.

Ізоляція - захист струмоведучих елементів обладнання, що забезпечує її нормальну роботу і захист від ураження електричним струмом. У нормальних виробничих умовах опір ізоляції мережі, опір заземлення та петлі фаза-нуль слід перевіряти не менше одного разу на рік. Опір ізоляції силових і освітлювальних електропроводів має бути не менше 0,5 мОм. Захисне заземлення - навмисне електричне з'єднання металічних неструмоведучих частин електрообладнання, які можуть опинитися під напругою із заземляючим пристроєм. Контроль за справністю електроприладів, автоматики захисту,

заземлюючих пристроїв здійснює відповідальний за електрогосподарство школи.

Вимоги безпеки при користуванні електроприладами

Перед включенням електроприладу необхідно візуально перевірити електрошнур, електропроводку та корпус на наявність механічних порушень. Електропристрої повинні бути надійно заземлені згідно з правилами улаштування приладу. Забороняється працювати з електроприладами вологими руками. Не залишати електропристрій без нагляду на довгий час, після закінчення роботи перевірити, чи всі прилади вимкнені. При виявленні або виникненні несправності, задимленості негайно припинити роботу, по можливості вимкнути пристрій та повідомити керівника робіт, чи директора школи.

Категорично заборонено виконувати будь-які ремонтні роботи самостійно. Ремонтні роботи в електроприладах та електроустановках здійснюють кваліфіковані працівники, які мають IV групу допуску з електробезпеки, яким виданий відповідний наряд для цього виду робіт. Ці роботи виконуються тільки під наглядом керівника робіт, з повним знеструмленням мережі.

10. Важкість праці: динамічні, статичні навантаження. напруженість праці. увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці

Однією зі специфічних форм людської діяльності є трудова діяльність, під якою розуміється не лише праця в класичному її розумінні, а будь-яка діяльність (наукова, творча, художня, надання послуг тощо), якщо вона здійснюється в рамках трудового законодавства. Важкість та напруженість праці є одними з головних характеристик трудового процесу.

Важкість праці - це така характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність. Важкість праці характеризується фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальним числом стереотипних робочих рухів, розміром статичного навантаження, робочою позою, ступенем нахилу корпусу, переміщенням в просторі.

Напруженість праці - характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника. До факторів, що характеризують напруженість праці, відносяться: інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи.

Під час виконання людиною трудових обов'язків на неї діє сукупність фізичних, хімічних, біологічних та соціальних чинників. Ці чинники зветься виробничим середовищем.

Сукупність чинників трудового процесу і виробничого середовища, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків складають умови праці.

Під безпекою розуміється стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

Реальне виробництво супроводжується шкідливими та небезпечними чинниками (факторами) і має певний виробничий ризик. Виробничий ризик - це ймовірність ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків, що зумовлена ступенем шкідливості та/або небезпечності умов праці та науково-технічним станом виробництва.

Фізичне навантаження. Фізична праця характеризується підвищеним навантаженням, в першу чергу, на м'язову систему та інші функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну, обміну речовин). М'язова робота має статичний і динамічний характер.

Статична робота пов'язана з фіксацією знарядь і предметів праці в нерухомому стані, а також з наданням людині робочої пози. При статичній роботі сприйняття навантаження залежить від функціонального стану тих чи інших м'язових груп. Особливістю статичної роботи є її виражена стомлююча дія, обумовлена довгостроковим скороченням і напруженням м'язів та відсутністю умов для кровообігу, унаслідок чого знижується подача кисню та відбувається нагромадження продуктів розпаду у клітинах. Тривала присутність осередку напруження в корі головного мозку, сформованого групою навантажених м'язів, призводить до розвитку стомлення (тимчасове зниження працездатності).

Динамічна робота - це процес скорочення м'язів, пов'язаний з переміщенням тіла чи його окремих частин у просторі. При динамічній роботі сприйняття навантаження залежить від ефективності систем, що поставляють енергію (серцево-судинна і дихальна), а також від їх взаємодії з іншими органами. Енергія, що витрачається при динамічній роботі перетворюється в механічну і теплову. Динамічні зусилля мають переривчастий характер, що сприяє більш повноцінному кровообігу і меншій стомлюваності м'язів. Робота на протязі тривалого часу без перерв на відпочинок призводить до зниження продуктивності праці і чим більше навантаження м'язів, тим швидше відбувається стомлення. Дослідження фізіології праці показали, що для виконання тривалої фізичної роботи важливо вибирати середні величини темпу і навантажень, при цьому стомлення буде виникати пізніше. Було також встановлено, що при активному відпочинку (зміна роду діяльності) відновлення працездатності людини відбувається швидше, ніж при пасивному відпочинку.

Фізичне навантаження обумовлює підвищення рівня обмінних процесів, що зростають в міру збільшення навантаження. Показниками фізичного навантаження можуть служити частота серцевих скорочень (поштовхів/хв), кров'яний тиск (мм рт. ст.), розподіл кровообігу в тканинах (мол/хв на 100 м м'язової тканини), максимальне споживання кисню (мол/хв на 1кг маси тіла) і т. ін.

Енергетичні витрати, визначаючи важкість фізичної праці, прийнято вимірювати в кДж/с, кДж/хв, кДж/година; ккал/хв, ккал/година (1ккал=4,2 кДж). Наприклад, при навантаженні 300 ккал/хв (1250 кДж/хв) максимально можлива тривалість фізичної праці складає частки секунд, при навантаженні 15 ккал/хв (63кДж/хв) - 1 година, а при навантаженні 2,5 ккал/хв. (11кДж/хв) - необмежений час.

Якщо в стані спокою продуктивність (хвилиний кровообіг) серця складає 3...4 л/хв, то при інтенсивній роботі може досягати 30...35 л/хв. При цьому число серцевих скорочень може збільшуватися з 60 до 180...200 поштовхів/хв. Легенева вентиляція в стані спокою складає 6...8 л/хв, а при інтенсивному навантаженні досягає 100 л/хв.

Статичне навантаження з енерговитратами понад 293Дж/с відноситься до важкого. При виконанні робіт зі значною м'язовою напруженістю (грабар, вантажник, коваль, лісоруби, і ін.) енергетичні витрати за добу досягають 16,8...25,2 МДж (4000-6000 ккал). Добові витрати енергії для осіб, що виконують роботу середньої тяжкості (верстатники, сільськогосподарські робітники та ін.) —12,5...15,5 МДж (2900-3700ккал). Якщо максимальна маса вантажів, що піднімаються вручну, не перевищує 5 кг для жінок і 15 кг для чоловіків, то робота характеризується як легка (енерговитрати до 172 Дж/с). При виконанні однієї і тієї ж роботи енерговитрати можуть значно мінятися в залежності від пози людини. Так, при ручному зварюванні сидячи витрати енергії складають 81,0-109,6 Дж/с (1,16-1,57 ккал/хв), а при роботі стоячи і зварюванню на рівні пояса — 176,7 Дж/с (2,53 ккал/хв).

Фізична праця, розвиваючи м'язову систему і стимулюючи обмінні процеси, у той же час має ряд негативних наслідків. Насамперед, це соціальна неефективність фізичної праці, пов'язана з низькою продуктивністю, необхідністю високої напруги фізичних сил (великими енергетичними витратами) і потребою в тривалому (до 50% робочого часу) відпочинку. У сучасному виробництві частка фізичної праці постійно знижується (у розвинутих країнах частка неавтоматизованої праці не перевищує 8% від загальних трудових витрат).

Розумове навантаження. Розумова праця поєднує роботи, пов'язані з прийомом і переробкою інформації, що вимагають переважно напруженості сенсорного апарату, уваги, пам'яті, а також активізації процесів мислення та емоційної сфери. Можна виділити дві основні форми розумової праці (за професіями): професії в сфері матеріального виробництва (конструктори, проєктанти; інженери-технологи, управлінський персонал, оператори технологічного устаткування, програмісти й ін.) і професії поза матеріальним виробництвом (учені, лікарі, учителі, учні, письменники, артисти й ін.).

Ступінь емоційного навантаження на організм, що вимагає переважно інтенсивної роботи мозку по одержанню і переробці інформації, визначає напруженість праці. Крім того, при оцінці ступеня напруженості праці враховують ергономічні показники: змінність праці, позу, число рухів, зорову і слухову напруженість та ін.

Фізіологічною особливістю розумової праці є мала рухливість і вимушена одноманітна поза. При цьому послабляються обмінні процеси, що обумовлюють застійні явища в м'язах ніг, органах черевної порожнини і малого тазу, погіршується постачання кисню до головного мозку. У той же час мозок споживає при цьому близько 20% всіх енергетичних ресурсів. Приплив крові до працюючого мозку збільшується в 8-10 разів у порівнянні зі станом спокою. Вміст глюкози в крові збільшується на 18-36% і зростає вміст адреналіну, норадреналіну та жирних кислот. Збільшується споживання амінокислот, вітамінів групи В. Погіршується гострота зору, контрастна чутливість і зорова працездатність, в результаті чого збільшується час зорово-моторних реакцій. Тривале розумове навантаження впливає на психічну діяльність, погіршує функції уваги (обсяг, концентрація, переключення), пам'яті (короткочасної і довгострокової), сприйняття (збільшується частота помилок). При значній розумовій напруженості спостерігається тахікардія (частішання пульсу), підвищення кров'яного тиску, зміни в електрокардіограмі, електроенцефалограмі, які характеризують біоелектричну активність мозку, збільшення легеневої вентиляції і споживання кисню. А ці функціональні зміни в організмі, в свою чергу, викликають настання гальмових процесів: ослаблення пильності й уваги, стомлення.

Добові витрати енергії для осіб розумової праці (інженери, педагоги, лікарі й ін.) сягають 10,5...11,7 МДж (2500-2800 ккал).

Незважаючи на те, що розумова робота не пов'язана з великими енергетичними витратами, вона ставить до організму не менше вимог, веде до стомлення і перевтоми не менше, ніж інтенсивне фізичне навантаження. У загальному випадку це пов'язано з особливостями діяльності "оператора" у сучасному виробництві:

- з розвитком техніки збільшується число об'єктів, якими необхідно керувати, та їх параметрів, які необхідно враховувати при цьому. Це ускладнює і підвищує роль операцій по плануванню й організації праці, по контролю і керуванню виробничими процесами;

- розвиваються системи дистанційного керування і людина все більше віддаляється від керованих об'єктів, про динаміку стану яких вона судить не за даними безпосереднього спостереження, а на підставі сприйняття сигналів, що надходять від реальних об'єктів;

- часто сигнали від об'єктів надходять у кодованому виді, що обумовлює необхідність декодування та уявного співставлення отриманої інформації зі станом реального об'єкта;

- збільшення складності і швидкості виробничих процесів висуває підвищені вимоги до точності дій оператора, швидкості прийняття рішення в здійсненні управлінських функцій; зростає ступінь відповідальності за свої дії, а це призводить до збільшення навантаження на нервово-психічну діяльність людини.

– для оператора характерне обмеження рухової активності зі зменшенням м'язової активності, яке зв'язане з переважним використанням малих груп м'язів;

– іноді оператор виконує роботу в умовах ізоляції від звичного соціального середовища;

– підвищення ступеня автоматизації виробничих процесів вимагає від оператора готовності до екстрених дій, при цьому відбувається різкий перехід від монотонної роботи до активних енергійних дій, що призводить до виникнення сенсорних, емоційних і інтелектуальних перевантажень.

Стомлення і перевтома. Будь-яка діяльність, якщо вона оптимальна для організму по інтенсивності і тривалості та проходить у сприятливих виробничих умовах, благотворно впливає на організм і сприяє його удосконалюванню. Ефективність діяльності людини базується на рівні психічної напруги, яка прямо пропорційно труднощі задачі. Психічна напруга – це фізіологічна реакція організму, що мобілізує його ресурси (біологічно і соціально корисна реакція). Під впливом психічної напруги змінюються життєво важливі функції організму: обмін речовин, кровообіг, дихання.

У поведженні людини спостерігається загальна зібраність, дії стають більш чіткими, підвищується швидкість рухових реакцій, зростає фізична працездатність. При цьому загострюється сприйняття, прискорюється процес мислення, поліпшується пам'ять, підвищується концентрація уваги. Пристосувальні можливості психічної напруги тим більше, чим вище психічний потенціал особистості. Механізм емоційної стимуляції має фізіологічний бар'єр, за яким настає негативний ефект (поза межна форма психічної напруги). При надмірній інтенсивності чи тривалості робота приводить до розвитку вираженого стомлення, зниження продуктивності, неповного відновлення за період відпочинку.

Стомлення – загальний фізіологічний процес, яким супроводжуються усі види активної діяльності людини. З біологічної точки зору стомлення – це тимчасове погіршення функціонального стану організму людини, що виявляється в змінах фізіологічних функцій і є захисною реакцією організму. Воно спрямоване проти виснаження функціонального потенціалу центральної нервової системи і характеризується розвитком гальмових процесів у корі головного мозку. Внаслідок невідповідності між витратами організму в процесі роботи і темпом протікання відновлювальних процесів виникає перевтома. Поза межні форми психічної напруги викликають дезінтеграцію психічної діяльності різної вираженості. При цьому втрачається жвавість і координація рухів, знижується швидкість відповідних реакцій (гальмовий тип), з'являються непродуктивні форми поведження гіперактивність, тремтіння рук, запальність, невластива різкість і ін. (збудливий тип). Обидва типи поза межної напруги супроводжуються вираженими вегетативно-судинними змінами (блідість обличчя, краплі поту, прискорений пульс).

До суб'єктивних ознак перевтоми відноситься почуття втоми, бажання знизити ритм роботи чи припинити її, почуття слабості в кінцівках. Важке

стомлення - крайній варіант фізіологічного стану, що граничить з патологічними формами реакції. При перевтомі порушуються відновні процеси в організмі, прикмети втоми не зникають до початку роботи наступного дня. При наявності хронічної перевтоми часто зменшується маса тіла, змінюються показники серцево - судинної системи, знижується опір організму до інфекції і т. ін. Це спричиняє зниження продуктивності праці, збільшує кількість помилок. Такий стан насамперед утрудняє складні (інтелектуальні) і нові, що не стали звичними, дії. Поза межні форми психічної напруги нерідко лежать в основі неправильних дій оператора і створюють небезпечні ситуації.

На виникнення стомлення впливають зацікавленість людини в роботі, її функціональний стан, фізичний розвиток, тренуваність, досвід роботи і т.п. У сучасних умовах особливого значення набуває стомлення, що розвивається при відсутності діяльності, при виконанні одноманітної, нецікавої роботи, при значних розумових і емоційних навантаженнях, зв'язаних з необхідністю швидкого вибору рішень, труднощами задачі, дефіцитом часу, підвищеною відповідальністю, небезпекою, невдачами в діяльності і т.д.

У профілактиці стомлення і перевтоми працівника значна роль належить організації раціонального режиму праці і відпочинку. Фізіологи обґрунтували такі умови підвищення працездатності, що сприяють ефективному попередженню стомлення:

- у будь-яку роботу потрібно входити поступово;
- умовою успішної працездатності є розміреність і ритмічність;
- звичність, послідовність і плановість;
- недбалість і квапливість у праці не припустима;
- фізіологічно обґрунтоване чергування праці і відпочинку, а також зміна форм діяльності (найбільш ефективним є відпочинок, зв'язаний з активним діяльним станом);
- сприятливе відношення суспільства до праці (мотивація праці і соціальні умови).

Тема 6. Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях

1. Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень
2. Організація наукових досліджень в галузі охорони праці
3. Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці
4. Аналіз професійного та виробничого ризиків
5. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійної захворюваності в галузі
6. Автоматизовані системи управління охороною праці, обліку, аналізу та дослідження травматизму

1 Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень

Вимоги до приміщення та його утримання

Відповідно до СНиП 11-90-81 хімічні лабораторії відносяться до категорії В - пожежонебезпечне виробництво. Згідно з Правилами улаштування електроустановок (ПУЕ), приміщення хімічних лабораторій відносяться до класу В-16, так як роботи навіть з горючими і вибухонебезпечними речовинами ведуть у витяжних шафах або під витяжними зонтами, без застосування відкритого вогню і відкритих нагрівальних приладів.

Хімічні лабораторії необхідно розташовувати в окремих будівлях, у спеціальних прибудовах до виробничої будівлі або на верхніх поверхах виробничої будівлі, ізольовано від інших приміщень. Ступінь вогнестійкості будівель повинна бути не нижче третьої. Стіни і стелі хімічної лабораторії забарвлюють фарбами, які запобігають адсорбції отруйних речовин і дозволяють проводити їх чистку, миття або дегазацію. Підлоги і поверхні робочих столів рекомендується виконувати з негорючих або важкогорючих антикорозійних матеріалів. До робочих столів повинні бути підведені холодна й гаряча вода, газ, постійний і змінний струм, стиснене повітря.

У кожній хімічній лабораторії повинна бути передбачена можливість відключення подачі газу, води та електроенергії. Крани та рубильники закритого типу встановлюють поза робочих приміщень у легко доступних місцях.

Всі приміщення хімічної лабораторії повинні бути обов'язково обладнані загальнообмінною припливно-витяжною вентиляцією, витяжними шафами, а при необхідності - місцевими відсмоктувачами від робочих стендів. У кожній лабораторії є перелік речовин, роботу з якими обов'язково виконують у витяжних шафах. При роботі з кислотами і лугами приміщення повинні бути обладнані спеціальними гідрантами (кранами, фонтанчиками, шлангами) для тривалого промивання струменем води уражених ділянок шкіри або очей.

Вимоги безпеки при проведенні лабораторних та дослідних робіт

Номенклатура лабораторних та дослідних робіт досить велика, вимоги безпеки для них специфічні, тому в якості прикладів розглянуто лише найпоширеніші з них.

При роботі з скляним посудом і приладами зі скла для захисту рук від порізів при різанні, руйнуванні скла необхідно користуватися рушником, при механічній і термічній обробці виробів зі скла - захисними окулярами або запобіжними захисними щитками.

Не можна нагрівати тонкостінні хімічні колби і стакани на відкритому вогні без спеціальних сіток, які виконані з азбесту. Якщо роботу в апаратурі зі скла виконують при підвищених тиску й температурі або при вакуумі, що створює небезпеку розриву скла, то установка повинна бути огорожена захисним екраном з органічного скла, металевим кожухом, а окремі, особливо небезпечні, апарати повинні бути захищені металевою сіткою, що запобігає розкиду уламків скла.

Ємності з речовинами, що викликають хімічні опіки, наприклад, з кислотами і лугами, потрібно переносити удвох у спеціальних кошиках або на візках. Тверді луги слід брати тільки лабораторними щипцями або руками у гумових рукавицях; при дробленні великих шматків використовувати щільну матерію (бельтинг). Роботу слід виконувати із застосуванням індивідуальних засобів захисту.

Розлив і розфасовку їдких рідин необхідно робити за допомогою гумових груш, шприца або спеціальних сифонів. Не можна засмоктувати ці рідини в піпетки ротом, так як це може призвести до опіків порожнини рота і отруєнь. Концентровані кислоти та луги, а також сильнодіючі речовини (реактиви), що димлять зберігати і переливати можна тільки під тягою у витяжній шафі. Особливої обережності необхідно дотримуватися при розведенні сірчаної кислоти. Щоб уникнути розбризкування кислоти слід лити кислоту у воду, а не навпаки.

При ураженні їдкими речовинами слід швидко змити залишки цих речовин струменем води під тиском із спеціальних гідрантів або фонтанчиків, а потім звернутися до лікаря.

Горючі та легкозаймісті рідини повинні знаходитись у товстостінних скляних банках або ємностях з притертими пробками, що нагвинчуються. Такі ємності необхідно зберігати у металевих ящиках (шафах), які викладені всередині азбестом, а на дні мають насипаний шар піску. Загальний запас горючих та легкозаймістих рідин в лабораторіях не повинен перевищувати добову потребу.

При роботі з цими речовинами необхідно користуватися витяжною шафою механічної вентиляції, забороняється застосовувати будь-які джерела відкритого вогню. Відпрацьовані горючі рідини і продукти реакції збирають у спеціально призначену для цієї мети герметично закрити тару, а потім регенерують або знищують. Зливати легкозаймісті і горючі рідини в каналізацію забороняється.

Порядок придбання, відпуску, зберігання, обліку, транспортування і застосування сильнодіючих отруйних речовин (СДОР) регламентовано спеціальними правилами. При роботі з СДОР необхідно дотримуватися особливої обережності. Зберігати їх треба окремо від усіх реактивів у спеціальних опломбованих ящиках або сейфах, на всіх посудинах з СДОР повинні бути етикетки з написом “Отрута” і назва речовини. У приміщеннях, де проводяться роботи з СДОР, систематично контролюють повітряне середовище. Після закінчення роботи залишки отруйних розчинів, продуктів дегазації та інші залишки збирають в окрему тару; забруднений посуд, прилади ретельно знежирюють, а спецодяг і рукавички дегазують. СДОР знищують за наказом керівника лабораторії, який призначає відповідального за забезпечення заходів безпеки; одночасно знищують тару і засоби транспортування.

Всі роботи з ртуттю повинні проводитися в спеціальних приміщеннях, обладнаних загальною припливною та місцевою витяжною вентиляцією. Оздоблення приміщення повинно перешкоджати проникненню ртуті у разі її розливу; підлога повинна бути гладкою, причому краї покриття підлоги біля стін треба загинати, щоб запобігти попаданню ртуті в щілини підлоги. Стіни лабораторії бажано фарбувати олійною або нітроемалевою фарбою.

Ртуть необхідно зберігати у герметично закритому товстостінному скляному або порцеляновому посуді. Випадково пролиту ртуть треба ретельно зібрати, потім поверхню, де знаходилася пролита ртуть, дегазувати розчином перманганату калію або хлористого заліза. Велике значення при роботі з ртуттю мають заходи особистої профілактики та застосування засобів індивідуального захисту.

Відбір проб

У роботі хімічних лабораторій значне місце займає відбір проб, їх доставка та зберігання. Організація відбору проб залежить від агрегатного стану речовин, їх тиску і температури. Проби рідин з апаратів і трубопроводів у доступних місцях необхідно відбирати через відбірні краники, краплинні відбірники та інші пристрої, що дозволяють виключити розлив продуктів і виділення горючих і отруйних газів, а також парів у повітря робочих приміщень. Проби відбирають в спеціально призначені для цієї мети металеві посудини, скляні ємності і пробовідбірники.

Гарячі рідини перед відбором проб треба попередньо охолодити, пропускаючи їх через змієвиковий холодильник, а продукти, що знаходяться в апаратах під тиском, попередньо редукувати в проміжну ємність до атмосферного тиску і після цього брати пробу. Проби стиснутих і зріджених газів необхідно відбирати у спеціальні металеві пробовідбірники, забезпечені запірним і редуційним вентилями; проби з дисперсних і кускових матеріалів - механічними пробовідбірниками різних конструкцій або вручну за допомогою щупів, бурів і совків.

Працівників лабораторій, які беруть проби різних речовин, необхідно забезпечити спеціальним одягом, захисними окулярами, гумовими рукавичками та засобами захисту органів дихання (протигазами, респіраторами).

Проби небезпечних продуктів необхідно переносити або перевозити від місць відбору в лабораторію за заздалегідь встановленим маршрутом. Всі проби, особливо отруйних й пожежо-вибухонебезпечних речовин, зберігали слід лише в витяжних шафах, встановлених у приміщеннях з механічною загальнообмінною вентиляцією.

2. Організація наукових досліджень в галузі охорони праці

Для наукового і науково-технічного вирішення проблем охорони праці, забезпечення системного й комплексного підходу до організації нормотворчої діяльності, вдосконалення нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в Україні створено мережу базових (головних) організацій та установ. Їх діяльність охоплює майже всі визначені напрями охорони праці, що потребують розвитку й удосконалення. Такі організації визначено в більшості галузей народного господарства згідно з рішенням міністерств, відомств, концернів, корпорацій та інших об'єднань підприємств, створених за галузевим принципом. Це - провідні науково-дослідні, проектно-конструкторські й інші організації, які спеціалізуються з питань безпеки, гігієни та виробничого середовища.

Для наукового забезпечення охорони праці створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці, який разом з інститутами Академії наук України та іншими науково-дослідними і проектно-конструкторськими установами, навчальними закладами здійснює фундаментальні і прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці та ідентифікації професійної небезпечності.

На Національний науково-дослідний інститут охорони праці покладено виконання функції головної організації в Україні, яка координує роботу в даному напрямку, надає методичну допомогу фахівцям, організує підвищення їх кваліфікації, а також безпосередньо опрацьовує проект міжгалузевих і окремих галузевих нормативних актів про охорону праці.

3 Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці

Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці (ННДПБОП) створений Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки (Держгірпромнагляд) відповідно до Закону України "Про охорону праці" за рішенням Уряду України.

Діяльність інституту спрямована на наукове забезпечення промислової безпеки та охорони праці, збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

В своєму складі інститут має наступні науково-дослідні лабораторії: лабораторія аналізу виробничого травматизму та наглядової діяльності; лабораторія інформаційних технологій; лабораторія промислової безпеки; лабораторія стратегії та економічної політики управління промисловою безпекою та охороною праці; лабораторія аналізу та розробки системи

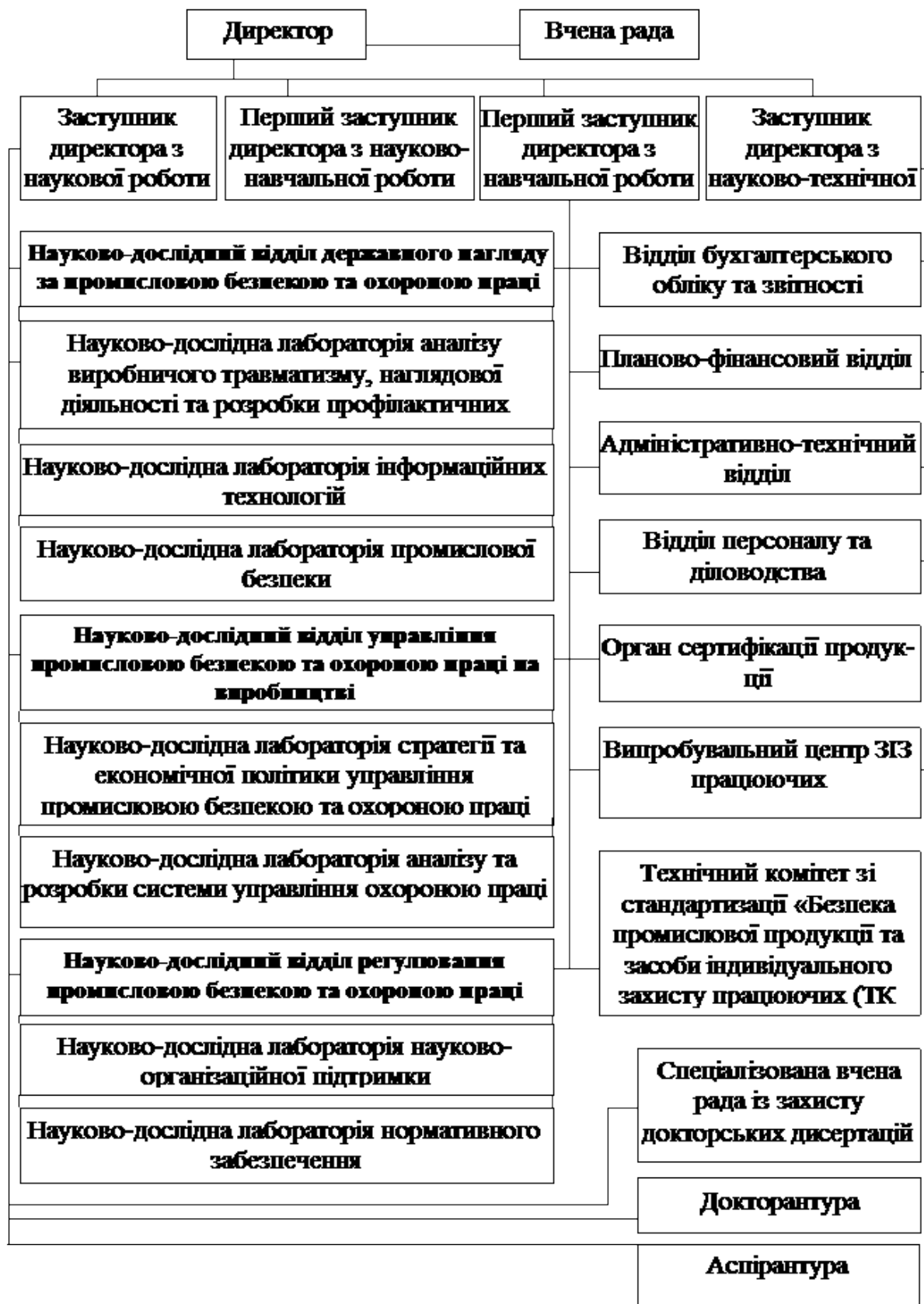
управління охороною праці; лабораторія науково-організаційної підтримки; лабораторія нормативного забезпечення.

Структурним підрозділом ННДПБОП є науково-дослідний відділ державного нагляду за промисловою безпекою та охороною праці (відділ № 1). У складі відділу три науково-дослідні лабораторії: промислової безпеки, інформаційних технологій, аналізу виробничого травматизму, наглядової діяльності та розробки профілактичних заходів.

Науково-дослідний відділ № 1 здійснює свою діяльність відповідно до виконання тематичних планів науково-дослідних робіт (НДР) лабораторіями та забезпечує загальне керівництво науково-дослідними лабораторіями, направляє, контролює та координує їх діяльність.

Керівництво та координація здійснюється за такими напрямками:

- 1) дослідження стану наглядової діяльності за охороною праці та її впливу на рівень виробничої безпеки в Україні;
- 2) аналіз виробничого травматизму, аварій, умов і безпеки праці в галузях економічної діяльності;
- 3) дослідження та аналіз досягнень в області безпеки технологічних процесів у гірництві, розроблення науково-методичних положень щодо забезпечення безпеки у технологічних процесах;
- 4) аналіз сучасних інформаційних технологій, розробка програмного продукту для прийняття оптимізованих рішень в сфері охорони праці та промислової безпеки;
- 5) розроблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо підвищення ефективності заходів з профілактики виробничого травматизму.



Структурна схема роботи ННДШБОП

Структурним підрозділом ННДПБОП є науково-дослідний відділ управління промисловою безпекою та охороною праці на виробництві (відділ № 2) є структурним підрозділом ННДПБОП. До складу відділу входять два структурних підрозділи:

- науково-дослідна лабораторія стратегії та економічної політики управління промисловою безпекою та охороною праці;
- науково-дослідна лабораторія аналізу та розробки систем управління охороною праці.

Науково-дослідний відділ № 2 здійснює свою діяльність, основу на планах науково-дослідних робіт (НДР) підпорядкованих науково-дослідних лабораторій. Цей відділ координує наукові дослідження за такими напрямками: дослідження стану науково-технічної підтримки наглядової діяльності за охороною праці; наукові дослідження з ефективності економічного стимулювання при управлінні промисловою безпекою та охороною праці; удосконалення нормативно-правового забезпечення державного нагляду в сфері охорони праці; дослідження з питань виявлення виробничих небезпек, аналізу ризиків, аудиту, менеджменту безпеки виробництва та наукової підтримки експертизи в частині розроблення нової та перегляду існуючої нормативної документації з охорони праці та промислової безпеки; розроблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо підвищення ефективності заходів з профілактики виробничого травматизму, на основі удосконалення науково-технічної підтримки державного нагляду в сфері охорони праці.

Завданнями відділу № 2 є:

1) вивчення, дослідження і узагальнення вітчизняного і світового досвіду у вирішенні проблем ефективності управління охороною праці, зокрема економічних та адміністративних методів стимулювання; систем управління охороною праці на державному, галузевому рівні та на рівні підприємства, профілактики виробничого травматизму та профзахворювань на цих рівнях;

2) на основі результатів аналізу чинного законодавства, нормативно-правових актів у сфері промислової безпеки та охорони праці розроблення і впровадження нормативно-правових актів в частині проведення аудиту систем управління охороною праці, що відповідають сучасному стану розвитку економіки України;

3) надання методичної та консультаційної допомоги підприємствам при вирішенні питань у сфері промислової безпеки та охорони праці, що пов'язані з аналізом ризиків, розроблення систем управління охороною праці, організацією аудиту, менеджментом безпеки виробництва та наукової підтримки експертизи;

4) забезпечення виконання наказів і розпоряджень керівництва ННДПБОП з питань діяльності відділу;

5) підготовка інформаційних матеріалів щодо виконаних робіт;

6) підготовка пропозицій стосовно ефективності і покращення якості наукових розробок, скорочення строків виконання і впровадження результатів НДР.

4. Аналіз професійного та виробничого ризиків

Як свідчить аналіз стану промислової безпеки на підприємствах хімічної галузі, за кількістю смертельних випадків на 1000 працюючих наша держава суттєво (негативно) вирізняється серед економічно розвинених країн та колишніх соціалістичних країн Європи. Україна посідає друге місце після Португалії за травматизмом і 20-те місце після Китаю за загибеллю людей на виробництві: щороку травмується близько 20 тисяч осіб, з них майже кожний двадцятий - зі смертельним наслідком [14].

На жаль, більшість аварій є безпосереднім наслідком неадекватної діяльності людини. Результати аналізу виробничого травматизму і смертності від нещасних випадків на виробництві в галузі підтверджують, що причиною великої кількості нещасних випадків є помилки самих працівників, через що кожного року травмувалися до 75 відсотків і гинули близько 80 відсотків усіх потерпілих. Групові нещасні випадки також траплялися з вини “людського фактора” - близько 75-85% (за статистичними матеріалами бюлетенів Держгірпромнагляду України).

Аварійність і травматизм з вини “людського фактора” зумовлені, як правило, низьким рівнем професійної підготовки з питань безпеки працюючих; не кваліфікованими інструктажами з техніки безпеки; допуском до виконання небезпечних робіт осіб з підвищеним ризиком травматизму, професійно важливі психофізіологічні якості яких не відповідають вимогам професійної діяльності; перебуванням працівника у стані, що знижує надійність і безпеку діяльності (стомлення, виснаження, збудження, сп’яніння тощо).

Матеріальні збитки від аварій в хімічній галузі на кілька порядків перевищують витрати на заходи з охорони праці та профілактики аварійності й виробничого травматизму.

Наукові дослідження та аналіз практичних результатів у різних країнах світу свідчать про високий ступінь залежності стану здоров’я та працездатності працівників від їх психофізіологічних якостей. Ці дані підтверджують доцільність запровадження на підприємствах із підвищеним рівнем виробничої небезпеки, до яких відноситься більшість галузевих підприємств, психофізіологічного добору і психофізіологічної експертизи.

Психофізіологічна експертиза спрямована на виявлення відповідності працівника професійним вимогам до виконання конкретної роботи підвищеної небезпеки чи такої, що потребує професійного добору: наявність і рівень розвитку певних професійно важливих психофізіологічних якостей, що визначають спроможність працівника діяти адекватно і надійно (увага, пам’ять, швидкість та точність реакції, здатність приймати адекватні рішення у напружених умовах діяльності тощо).

Важливим етапом впровадження системи професійного добору став наказ МОЗ України від 21 травня 2007 року №246 “Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій” [35]. Використання до цього часу традиційних медичних оглядів давало можливість з достатньою ймовірністю виявляти патологію у працівників, але вони не

діагностували осіб, які не вкладалися у визначені рамки патології, і водночас не в змозі були забезпечити надійність у роботі. Завдяки цьому наказу психофізіологічна експертиза з суто рекомендаційного заходу стала однією зі складових медичних оглядів працівників.

Розглянемо значення деяких психофізіологічних професійно важливих якостей з погляду безпеки праці.

Психомоторні якості (координація, швидкість реакції). Безпека багатьох трудових процесів залежить саме від точної, швидкої та правильної реакції працівника на певні явища, що виникають під час трудового процесу.

Стійкість до впливу стресів (здатність приймати рішення та діяти в екстремальних умовах). Емоції відіграють важливу роль у керуванні трудовою діяльністю. Нездатність регулювати емоційні процеси призводить до порушення уваги та перебоїв у діях, наслідком чого можуть бути нещасні випадки.

Увага (концентрація, стійкість, розподіл, швидкість переключення, обсяг). Виконання роботи вимагає певної уваги. Це означає, що психічна діяльність працівника має бути спрямована на конкретне трудове завдання. Якщо в ході роботи почнуть діяти несподівані сильні впливи на працюючого (наприклад, звукові або світлові), станеться мимовільне відволікання уваги. У таких випадках нерідко допускається невиконання дії або неправильна дія, що призводить до нещасних випадків.

Пам'ять. Під час навчання трудовим операціям відбувається їх стабільне закарбування у пам'яті. Швидкість і обсяг запам'ятовування, тривалість збереження інформації, точність її відтворення безпосередньо впливають на безпеку діяльності.

Оцінити професійно важливі психофізіологічні якості працівника можна лише з допомогою психофізіологічних тестів - спеціального інструмента оцінки індивідуальних властивостей людей.

За спеціальними статистично обґрунтованими алгоритмами ухвалення рішення можна отримати прогнозовану оцінку успішності та надійності діяльності працівника під час виконання конкретної роботи підвищеної небезпеки чи такої, що потребує професійного добору.

У разі виявленої невідповідності професійно важливих психофізіологічних якостей працівника професійним вимогам до виконання конкретної роботи підвищеної небезпеки чи такої, що потребує професійного добору, необхідно зауважити, що це не ставить крапку у професійній діяльності працівника, а надає йому можливість усвідомити свої слабкі сторони та вжити профілактичних заходів.

По-перше, необхідно провести додаткове поглиблене медичне обстеження для виявлення можливих функціональних відхилень чи початкових проявів розладу здоров'я, оптимізувати свою виробничу діяльність шляхом відпрацювання (тренування) робочих поз і рухів, розміщення інструменту чи устаткування, ідеомоторного тренування, тренування пам'яті та уваги,

координації рухів, вестибулярного апарату, коригування психоемоційних розладів і відхилень.

По-друге, здійснити заходи, спрямовані на зниження потенційного ризику виникнення нещасних випадків. Це можуть бути: переведення працівника на менш відповідальну ділянку роботи або, якщо є можливість і його згода, - навіть на іншу посаду, не пов'язану з виконанням робіт підвищеної небезпеки, проведення додаткових тренувань та інструктажів з метою формування індивідуального стилю діяльності, що може частково компенсувати невідповідність певних професійно важливих якостей.

Крім того, доцільним є проведення додаткової перевірки знань з питань охорони праці відповідно до вимог нормативно-правових актів щодо дотримання порядку і виконання небезпечних робіт.

Правильно організований психофізіологічний добір надасть можливість роботодавцю уникнути можливих ризиків, що загрожують професійній діяльності та здоров'ю працівників, зменшити ризик нещасних випадків, пов'язаних з "людським фактором", прийняти більш ефективні рішення, пов'язані з найманням та розміщенням персоналу; працівникам - зменшити ризик виникнення нещасного випадку, зберегти здоров'я та працездатність.

Психофізіологічний добір кадрів дає змогу підвищити надійність і безпеку діяльності спеціалістів, поліпшити їх навчання, знизити рівень професійної захворюваності та плинність кадрів, створити умови для психологічної сумісності працівників у колективі.

Зростання вимог до професій, де помилка працівника під час виконання робіт у напружених і складних умовах може призвести до людських жертв і аварій з великими матеріальними втратами, націлює роботодавців на співпрацю з експертно-технічним центром ННДПБОП.

Психофізіологічна експертиза повинна проводитися для працівників підприємств незалежно від форм власності та господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання передбачають виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору.

5. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійної захворюваності в галузі

Професійна захворюваність акумулює категорію хвороб, які виникають внаслідок впливу на організм людини несприятливих факторів виробничого середовища, а також самого трудового процесу.

Стан професійної захворюваності в певній галузі промисловості - невід'ємна частина показника соціально-економічного, технічного, культурного, етичного розвитку галузі.

За останні десять років в Україні сформована правова основа, яка створює умови для запобігання професійним і виробничо зумовленим захворюванням шляхом ідентифікації і контролю, зниження або ліквідації факторів ризику їх розвитку, а також сприяє виявленню і лікуванню ранніх проявів захворювання.

Ці позиції відображені в Конституції України, Законі України “Про охорону здоров’я”, Законі України “Про охорону праці”, Кодексі Законів про працю та інших нормативно-правових документах.

До нормативно-правових документів, які є підґрунтям для санітарного нагляду за умовами праці, соціального захисту працюючих, моніторингу обліку профзахворювань, належать і Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, Закон України “Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення”, Постанови Кабінету Міністрів України: “Про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”, “Про затвердження Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні”, “Про створення Фонду соціального страхування та реєстру підприємств-страхувальників з шкідливими умовами праці”, “Про затвердження переліку професійних захворювань”.

Видані також нормативно-правові документи галузевого рівня - Наказ МОЗ України “Про удосконалення автоматизованої системи обліку та аналізу профзахворюваності в Україні”, Наказ МОЗ і МОН України “Щодо закріплення за науково-дослідними інститутами гігієнічного профілю галузей економіки та адміністративних територій з питань гігієни праці та профпатології” та інші.

Вагомою складовою нормативно-правової бази з проблем профпатології є положення та накази Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Здійснюються конкретні кроки, необхідні для приведення національного законодавства до європейських норм і стандартів.

Однак прийняття вагомих нормативно-правових документів поки що недостатньо позначається на розв’язанні проблеми професійної патології у країні. Причина - економічна неспроможність більшості підприємств галузі та недостатнє медичне забезпечення працюючого населення.

Рівень травматизму і професійної захворюваності прямо пов’язаний з умовами праці на виробництві. Нині абсолютної безпеки праці досягти майже неможливо. Тому у контексті нової ідеології профілактичної медицини безпека на виробництві має розглядатись як прогнозування й оцінка ризиків та управління ними. Дані щодо професійних ризиків повинні стати органічною складовою системи гігієнічної регламентації шкідливих виробничих факторів і використовуватись як основні критерії при обґрунтуванні гранично допустимих ризиків (ГДР) і гранично допустимих концентрацій шкідливих чинників. Важливо, щоб стосунки між роботодавцем і робітником також базувалися на об’єктивних кількісних критеріях професійних ризиків.

Загальний професійний ризик за певний час або в динаміці років можна оцінити через фактичний рівень нещасних випадків на виробництві, використовуючи загальноприйняті коефіцієнти травматизму та профзахворювань.

Слід враховувати, що нові технологічні процеси істотно змінюють характер виробничої діяльності. З'явилися складні інформаційні технології, які неминуче стають основою появи нових виробничих факторів. За цих умов для запобігання професійним захворюванням необхідно розробляти допустимі рівні емоційного напруження, вдосконалювати методи оцінки ступеня психоемоційного стресу тощо. До того ж подальший розвиток біологічної і медичної науки дає змогу розкривати нові сторони патогенезу професійної патології, які раніше не були відомі.

Найбільша небезпека формування профпатології існує у вугільній, металургійній та хімічній промисловості. В цих галузях рівень професійних захворювань протягом багатьох років значно перевищує показники всіх інших галузей економіки.

До того ж існує певна складність специфічної діагностики і недостатнє виявлення професійної патології в хімічній галузі, що, очевидно, і зумовлює тенденцію до збільшення кількості випадків професійних захворювань хімічного генезу, зокрема окремих його форм - хронічних інтоксикацій, хронічних бронхітів, профзахворювань шкіри, слизових оболонок, очей.

У структурі професійної захворюваності працівників хімічних підприємств перше місце належить хворобам органів дихання (силікоз та інші форми пневмоконіозів, хронічні бронхіти). Вони стали сьогодні серйозною проблемою, причому не тільки гігієнічною, а й соціально-економічною. Наступні рангові місця посідають хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини, вібраційна хвороба і кохлеарний неврит. Майже не реєструються численні професійні патології: захворювання шкіри (за наявності тисяч випадків контактних дерматитів та екзем); хронічні інтоксикації; електрофтальмії і перегрівання; гострі професійні отруєння. Хронічні профзахворювання (пневмоконіоз, вібраційно-шумова патологія) частково реєструються на пізніх стадіях їх розвитку.

Аналіз "карт" обліку профзахворювань (профотруєнь) і даних, зібраних виїзними комплексними бригадами лікарів-профпатологів, свідчить про те, що система виявлення профпатологій на підприємствах країни потребує істотного поліпшення як у плані повноти охоплення періодичними медичними оглядами, так і щодо підвищення їх якості (участь профільних спеціалістів, проведення необхідних функціональних, лабораторних, зокрема біохімічних, досліджень).

Усе це свідчить про необхідність шукати шляхи вдосконалення контролю за станом професійної захворюваності не лише в хімічній галузі, а й в Україні в цілому. Значні перспективи відкриває впровадження інформаційних технологій у систему охорони здоров'я, зокрема у профпатологічну службу як частину єдиного медично-інформаційного простору. Актуальним є створення спеціального реєстру — системи персонального обліку осіб з професійними захворюваннями. Використання засобів комп'ютерної техніки і досягнень сучасних інформаційних технологій дасть змогу здійснити довгострокове, персоналізоване спостереження за контингентом працівників.

Також для поліпшення ситуації з професійною захворюваністю необхідно постійно об'єднувати зусилля керівників підприємств, поліклінік, лікарень, санепідстанцій, науковців, юристів, соціологів та інших фахівців з метою розробки і впровадження ефективних профілактичних технологій з урахуванням особливостей умов праці і структури профзахворюваності.

Залишається актуальною робота, пов'язана з опрацюванням проектів нових законодавчих актів, які б давали змогу значно розширити правове поле діяльності, спрямованої на поліпшення умов праці і медичного обслуговування працюючих, збереження їх здоров'я, забезпечення дії всіх норм законодавчих актів і встановлення контролю за їх виконанням.

Міністерства і відомства, управлінські структури всіх рівнів мають здійснювати постійний контроль за дотриманням санітарного законодавства як у процесі експлуатації діючих, так і при проектуванні нових підприємств, впровадженні новітніх технологій, передбачивши їх безпеку. Повнота та якість проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працюючих - важлива передумова чіткої організації всієї системи охорони праці.

Істотні зрушення у цій справі може принести політика заміни морально та фізично застарілого устаткування, приведення основних фондів підприємств у відповідність до нормативних актів, відновлення державної системи підготовки і перепідготовки робітників та інженерно-технічних працівників, впровадження і дотримання правил безпеки на виробництві, забезпечення працівників засобами індивідуального і колективного захисту.

Необхідно постійно розширювати наукові дослідження з пріоритетних проблем медицини праці, які б дали змогу поліпшити умови праці та зменшити кількість професійних захворювань в усіх галузях промисловості України.

6. Автоматизовані системи управлінні охороною праці, обліку, аналізу та дослідження травматизму

Облік та аналіз аварій і нещасних випадків на виробництві, розробка на їх основі пропозицій з профілактики аварійності та виробничого травматизму здійснюються на всіх рівнях Держгірпромнаглядом. Щоб комплексно управляти охороною праці на державному рівні й ефективно займатися профілактикою виробничого травматизму, необхідно постійно мати дані про його стан, причини та фактори за видами виробництв, підприємств, об'єднань, галузей та регіонів. Чим повніші ці дані і більший період, протягом якого вони накопичувалися, тим точніше будуть виявлені ділянки та види виробництв з найбільш несприятливими умовами праці і швидше вжито заходів щодо усунення причин травматизму.

Автоматизована система обліку та аналізу нещасних випадків на виробництві (АС "Травматизм") розроблена науково-виробничим підприємством "ПРОТЕК" для Держгірпромнагляду. Джерелом інформації є матеріали розслідування нещасних випадків на виробництві, які подаються підприємствами у держінспекції Держгірпромнагляду. В держінспекціях відбувається початкове формування бази даних про виробничий травматизм.

Для зручності вирішення подібних завдань передбачено передачу відомостей про нещасні випадки та аварії на виробництві від держінспекцій у теруправління і далі в Держгірпромнагляд за допомогою сучасних засобів телекомунікацій та мережі Інтернет.

Для вірогідності даних аналізу держінспектори повинні стежити за правильним заповненням документів. Особливу увагу треба звернути на акти за формою Н-1, де описано обставини, визначено причини та заходи щодо запобігання нещасному випадку.

В АС “Травматизм” проведення аналізу базується на системному підході, завдяки чому охоплюється весь комплекс взаємозв’язків між показниками травматизму обставинами, причинами нещасних випадків та заходами щодо їх профілактики. Не всіх рівнях управління - в інспекціях, теруправліннях, управліннях та відділах Держгірпромнагляду - об’єкти, мета та завдання проведення аналізу однакові, проте істотно відрізняються обсяги оброблюваних даних і напрями аналізу. Через те, що в Україні щорічно травмується на виробництві від 90 до 120 тис. чоловік, з яких 2-3 тис. - смертельно, потрібна обробка великих обсягів інформації. В умовах застосування сучасного комплексу засобів автоматизації стає реальним оперативно і високоякісно проводити аналіз виробничого травматизму.

Для реалізації єдиного підходу до обліку та аналізу нещасних випадків на виробництві за допомогою обчислювальної техніки у Держгірпромнагляді визначено склад класифікаторів і використовується єдина система класифікації даних, що описують нещасний випадок.

За основу прийнято чинні державні та відомчі стандарти на класифікацію даних: загальна класифікація підприємств та організацій (ЗКПО) згідно з вимогами Реєстру статистичних, звітних одиниць України; класифікатор професій ДК 003-95; класифікатор “Промислова та сільськогосподарська продукція” (ЗКП) стосовно устаткування; міжнародна класифікація хвороб стосовно травм та отруєнь; класифікатор шкідливих виробничих факторів, розроблений Головним санітарно-епідеміологічним управлінням МОЗ України; загальна класифікація нормативно-правових документів (ДНПАОП) згідно з вимогами Реєстру нормативно-правових документів про охорону праці; класифікатор видів нещасних випадків; класифікатор видів подій; класифікатор причин нещасних випадків; класифікатор наслідків нещасних випадків.

Для забезпечення глибшого аналізу до складу системи класифікації відомостей про нещасні випадки додатково включено класифікатори: видів робіт, під час виконання яких стався нещасний випадок; місць подій; видів заходів щодо усунення причин нещасних випадків.

Крім цього, використовуються класифікаційні групування даних про проведення інструктажів, про навчання, вік та стаж роботи потерпілих. Класифікатори побудовано у вигляді дерева з виділенням у ньому рівнів ієрархії. Потрібна глибина аналізу може бути досягнута шляхом вибору відповідного рівня в середині кожного фактора.

Крім кількості потерпілих, об'єктом аналізу можуть бути нещасні випадки, аварії, матеріальні наслідки нещасних випадків, а також витрати, викликані аварією. Кожному об'єкту аналізу відповідає свій список критеріїв аналізу. Інформація, що міститься в базі даних, дає можливість вибирати різні напрями аналізу та його глибину.

Таким чином, проведення всебічного і якісного аналізу причин та факторів виробничого травматизму із застосуванням ЕОМ забезпечує вірогідність висновків для розробки органами нагляду за охороною праці дійових заходів щодо профілактики виробничого травматизму.

Одночасно з розробкою АС Травматизм НВП "ПРОТЕК" розробив АРМ "Охорона праці", якою користуються майже всі підприємства. Перший досвід впровадження розробленого програмного продукту одержано на підприємствах Міненерго України. Установка програмного комплексу виконується безпосередньо спеціалістами служб компанії - розробника.

Упорядкування системи обліку даних про стан охорони праці на підприємствах із застосуванням комплексу засобів автоматизації дає належний ефект і є стимулом для підвищення відповідальності спеціалістів усіх ланок виробництва за кожний нещасний випадок, а також допомагає керівникам перевіряти своєчасність виконання рекомендованих заходів й дає можливість докорінно змінити ситуацію з безпекою праці.

Тема 7. Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах

1. Основні визначення
2. Аналіз пожеж на Україні
3. Заходи та способи гасіння пожеж
4. Пожежна безпека в навчальних закладах
5. Порядок дій у разі виникнення пожежі
6. Вимоги пожежної безпеки для навчальних та навчально-виробничих приміщень

1. Основні визначення

Пожежа - неконтрольований процес горіння, який супроводжується знищенням матеріальних цінностей і створює небезпеку для життя людей.

Пожежна безпека - стан об'єкта, при якому виключається можливість виникнення та розвиток пожежі і впливу на людей її небезпечних факторів, а також забезпечується захист матеріальних цінностей.

Протипожежна профілактика - це комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки людей, на запобігання пожеж, локалізацію їх поширення, а також створення умов для успішного гасіння пожеж.

Протипожежний режим - це комплекс встановлених норм і правил поведінки людей, виконання робіт і експлуатації об'єкта, спрямованих на забезпечення пожежної безпеки.

2. Аналіз пожеж на Україні

За останні 6 років (з 1997 по 2002) в Україні на об'єктах, підконтрольних органам пожежного нагляду, та в житловому секторі виникло 299,8 тис. пожеж, на яких загинуло 16 971 особа (у тому числі 801 дитина), травмовано 9 055 осіб, знищено вогнем 98 191 будівля, 10 984 одиниць техніки.

У середньому щодня в Україні за вказані 6 років виникало 137 пожеж, на яких гинуло 8 та отримувало травми 4 особи, вогнем знищувалось 45 будівель.

За даними щорічних аналізів, які проводить Міністерство внутрішніх справ України, основними причинами пожеж є:

- порушення пожежних норм і правил
- неправильне обладнання систем опалення, вентиляції, електроустаткування
- порушення норм і правил зберігання пожежонебезпечних матеріалів;
- порушення правил користування електрообладнанням;
- невиконання протипожежних заходів щодо обладнання пожежного водозабезпечення, влаштування пожежної сигналізації, забезпечення первинними засобами пожежогасіння;
- використання відкритого вогню паяльних ламп, куріння у заборонених місцях;
- необережна поведінка та дитячі пустощі з вогнем.

З метою запобігання виникненню пожеж, їх поширенню та для боротьби з ними робітники, інженерно-технічні працівники проходять інструктажі й навчання за спеціальними програмами.

Види протипожежних інструктажів:

- вступний;
- первинний;
- позаплановий.

Вступний інструктаж проходять усі робітники, інженерно-технічні працівники та службовці перед допуском їх до роботи. Його проводить спеціальна особа, відповідальна за протипожежну безпеку підприємства, організації. При проведенні цього інструктажу працівників знайомлять з основними вимогами Закону України “Про пожежну безпеку”, з установленим на підприємстві протипожежним режимом, з найбільш пожежонебезпечними ділянками, де забороняється палити, використовувати відкритий вогонь, з практичними діями на випадок виникнення пожежі, з можливими причинами виникнення пожеж і вибухів та заходами щодо їх запобігання. Первинний протипожежний інструктаж новоприйнятий робітник проходить на робочому місці перед початком роботи, а також при переміщенні з одного цеху до іншого, на іншу посаду, спеціальність або виробничу операцію.

Під час первинного інструктажу:

- знайомлять з пожежною безпекою цеху, ділянки, з правилами та інструкціями з пожежної безпеки
- показують запасні виходи, оповіщувачі пожежної сигналізації, вогнегасники, засоби пожежогасіння;
- перевіряють практичні дії особи, що інструктується на випадок пожежі.

Повторний інструктаж проводять безпосередньо в цеху двічі на рік у строки, встановлені керівником підприємства, згідно з програмою первинного інструктажу на робочому місці.

Позаплановий протипожежний інструктаж проводиться при зміні пожежної безпеки технологічного процесу, використанні нових пожежонебезпечних матеріалів, при самозайманні, загоранні та пожежах.

Навчання правил пожежної безпеки робітників і службовців проводиться на виробництві раз на два роки з метою підвищення рівня їх знань. Перелік професій робітників та посад службовців, з якими мають проводитись заняття за пожежною програмою, визначає головний інженер підприємства.

3. Заходи та способи гасіння пожеж

Пожежу, яка виникла, можна ліквідувати, якщо усунути один із трьох чинників, необхідних для горіння: горючу речовину, окисник, джерело тепла.

Існують два способи гасіння пожежі: фізичний, хімічний.

До фізичного відносять:

- охолодження зони горіння або горючих речовин;
- розбавлення реагуючих речовин негорючими речовинами;
- ізоляція реагуючих речовин від зони горіння.

Хімічний спосіб - це хімічне гальмування реакцій горіння. До нього належать:

- вода;
- інертні гази (вуглекислий газ, азот);
- піни хімічні та повітряномеханічні;
- порошкові суміші;
- покривала з брезенту та азбесту.

Вибір тих чи інших способів та засобів гасіння пожеже визначається в кожному конкретному випадку залежно від стадії розвитку пожежі, масштабів загорань, особливостей горіння речовин та матеріалів.

Одним із поширених засобів гасіння є вода. Вода як вогнегасильна речовина має такі позитивні якості:

- доступність і низька вартість;
- велика теплоємність;
- висока транспортабельність;
- хімічна нейтральність.

Але вода має й негативні властивості. Зокрема у води невисока змочувальна здатність, для її підвищення застосовують різноманітні добавки — мило, синтетичні розчинники, амінсульфати тощо. Не можна гасити водою лаки, фарби, розчинники, бензин, гас чи дизельне пальне. Електроустановки, що знаходяться під напругою, гасити водою не можна оскільки вода — гарний електропровідник. Горючі рідини легші за воду, тому вони спливають на її поверхню і продовжують горіти, а це призводить до ще більших розмірів пожежі. Гасіння особливо цінних матеріалів і устаткування водою може призвести до їх псування. Гасіння пожежі парою відбувається за рахунок ізоляції поверхні горіння від навколишнього середовища. Використовують цей метод гасіння в умовах обмеженого повітрообміну, а також у закритих приміщеннях з найбільш небезпечними технологічними процесами.

Одним із засобів пожежогасіння є піна, яка являє собою суміш газу з рідиною. Піна використовується для гасіння загорань усіх твердих речовин, які можна гасити водою. Вона швидко припиняє доступ окиснювача (кисню, повітря) до зони горіння і тому ефективніша за воду. Утворюється піна за рахунок хімічної реакції при змішуванні кислотної та лужної частин у спеціальних машинах та вогнегасниках.

У піногенераторах хімічну піну одержують змішуванням пінопорошків з водою. Струмінь води під тиском захоплює з бункера пінопорошок, змішується з ним і одержана піна подається до вогнища пожежі. Хімічною піною не можна гасити електрообладнання, тому що вона електропровідна, а також натрій і калій, які вступають у взаємодію з водою, при якій виділяється вибухонебезпечний водень. Хімічну піну використовують для гасіння легкозаймистих та горючих рідин.

Повітряно-хімічна піна утворюється при механічному змішуванні повітря, води і поверхнево-активної речовини (наприклад, піноутворювача ПО-1).

При нагріванні вуглекислоти швидко утворюється велика кількість газу (збільшення об'єму в 400 - 500 разів), при цьому випаровування сприяє утворенню снігу з температурою мінус 70 °С, який інтенсивно відбирає теплоту в зоні горіння. Вуглекислоту використовують для гасіння пожеж у приміщеннях до 1000 м², оскільки вона дуже токсична. Вона діє ефективно під час гасіння невеликих поверхонь горючих рідин, електричних двигунів та установок, що знаходяться під напругою. Вуглекислотою не можна гасити матеріали, що тліють.

Гасіння пожежі порошком відбувається внаслідок того, що значна кількість тепла йде на нагрів дрібних часток порошку. Крім того порошкова хмара припиняє доступ кисню до вогнища пожежі й спричиняє гальмування реакції горіння. Порошки використовують для гасіння лужних металів, електроустановок, що знаходяться під напругою. Порошкові вогнегасники призначені для гасіння усіх речовин, які не можна гасити водою.

Пісок є ефективним засобом гасіння невеликих кількостей розлитих пальнемастильних матеріалів. Гасіння відбувається внаслідок припинення доступу кисню до вогнища пожежі.

Усі навчальні приміщення мають бути забезпечені засобами гасіння пожеж. Весь пожежний інвентар повинен знаходитись у постійній готовності до застосування. Кожен, хто виявить пожежу, зобов'язаний сповістити пожежну охорону, вказати при цьому точне місце пожежі і наявність у приміщенні людей. До приїзду пожежної допомоги вчителі та адміністрація повинні вжити заходів щодо евакуації учнів у безпечне місце.

4. Пожежна безпека в навчальних закладах

Протипожежний режим в навчальних закладах включає розробку ефективних, доцільних, і технічно обґрунтованих засобів і прийомів попередження пожеж, розроблення заходів, що запобігають розповсюдження пожежі і засобів її ліквідації.

Відповідальність за організацію протипожежних заходів, за своєчасне виконання протипожежних заходів, за задовільне утримання пожежної техніки і обладнання покладена на директора навчального закладу.

Директор назначає відповідального за пожежну безпеку кабінетів і лабораторій, затверджує план евакуації людей і майна, постійно контролює виконання протипожежних заходів. Організовує проведення занять по пожежній безпеці з учнями чи студентами, обслуговуючим персоналом, вчителями.

Для встановлення протипожежного режиму в кожного класі, кабінеті, лабораторії, майстернях повинні бути протипожежні інструкції. Їх вивішують на видному місці. В приміщенні повинні також бути таблички з прізвищами осіб, які відповідають за пожежну безпеку.

Територію навчального закладу потрібно тримати в чистоті, сміття, опале листя, відходи майстерень своєчасно прибирати і вивозити на смітники.

Установки опалення, вентиляції і кондиціонування повітря повинні експлуатуватися з дотриманням заходів пожежної безпеки.

Місця масового перебування учнів чи студентів рекомендується розміщувати на нижніх поверхах приміщень. Приміщення повинні бути оснащені необхідною кількістю евакуаційних виходів.

В навчальних закладах повинен бути встановлений порядок закриття їх по закінченню роботи, а також на вихідні дні і святкові.

5. Порядок дій у разі виникнення пожежі

У разі виникнення пожежі дії працівників закладів, установ, організацій, залучених до гасіння пожежі, мають бути спрямованими на створення безпеки людей, і в першу чергу дітей, їх евакуацію та рятування.

Кожен працівник закладу, установи і організації, який виявив пожежу чи її ознаки (задимлення, запах горіння або тління різних матеріалів, підвищення температури в приміщенні тощо), зобов'язаний:

- негайно повідомити про це за телефоном до пожежної частини (при цьому слід чітко назвати адресу об'єкта, місце виникнення пожежі, а також свою посаду та прізвище);

- задіяти систему сповіщення людей про пожежу, розпочати самому і залучити інших осіб до евакуації людей з будівлі до безпечного місця згідно з планом евакуації;

- сповістити про пожежу керівника закладу, установи і організації або працівника, що його заміщує;

- організувати зустріч пожежних підрозділів, вжити заходів до гасіння пожежі наявними в установі засобами пожежогасіння.

Керівник закладу, установи чи організації або працівник, що його заміщує, який прибув на місце пожежі, зобов'язаний:

- перевірити, чи повідомлено до пожежної охорони про виникнення пожежі;

- здійснювати керівництво евакуацією людей та гасінням пожежі до прибуття пожежних підрозділів. У разі загрози для життя людей негайно організувати їх рятування, використовуючи для цього всі наявні сили і засоби;

- організувати перевірку наявності всіх учасників навчально-виховного процесу, евакуйованих з будівлі, за списками і журналами обліку навчальних занять;

- виділити для зустрічі пожежних підрозділів особу, яка добре знає розміщення під'їзних шляхів та вододжерел;

- перевірити включення в роботу автоматичної (стаціонарної) системи пожежогасіння;

- вилучити з небезпечної зони всіх працівників та інших осіб, не зайнятих евакуацією людей та ліквідацією пожежі;

- у разі потреби викликати до місця пожежі медичну та інші служби;

- припинити всі роботи, не пов'язані з заходами щодо ліквідації пожежі;

- організувати відключення мереж електро- і газопостачання, зупинку систем вентиляції та кондиціонування повітря і здійснення інших заходів, які сприяють запобіганню поширення пожежі;
- забезпечити безпеку людей, які беруть участь в евакуації та гасінні пожежі, від можливих обвалів конструкцій, дії токсичних продуктів горіння і підвищеної температури, ураження електрострумом тощо;
- організувати евакуацію матеріальних цінностей із небезпечної зони, визначити місця їх складування і забезпечити при потребі їх охорону;
- інформувати керівника пожежного підрозділу про наявність людей у будівлі.

Під час проведення евакуації та гасіння пожежі необхідно:

- з урахуванням обстановки, що склалася, визначити найбезпечніші евакуаційні шляхи і виходи до безпечної зони у найкоротший термін;
- ліквідувати умови, які сприяють виникненню паніки. З цією метою вчителям, викладачам, вихователям, майстрам та іншим працівникам закладу, установи не можна залишати дітей без нагляду з моменту виявлення пожежі та до її ліквідації;
- евакуацію людей слід починати з приміщення, у якому виникла пожежа, і суміжних з ним приміщень, яким загрожує небезпека поширення вогню і продуктів горіння. Дітей молодшого віку і хворих слід евакуювати в першу чергу;
- у зимовий час на розсуд осіб, які здійснюють евакуацію, діти старших вікових груп можуть заздалегідь одягтися або взяти теплий одяг з собою, а дітей молодшого віку слід виводити або виносити, загорнувши в ковдри або інші теплі речі;
- ретельно перевірити всі приміщення, щоб унеможливити перебування в небезпечній зоні дітей, які сховалися під ліжками, партами, у шафах або інших місцях;
- виставляти пости безпеки на входах у будівлі, щоб унеможливити повернення дітей і працівників до будівлі, де виникла пожежа;
- у разі гасіння слід намагатися в першу чергу забезпечити сприятливі умови для безпечної евакуації людей;
- утримуватися від відчинення вікон і дверей, а також від розбивання скла, в протилежному разі вогонь і дим поширяться до суміжних приміщень.

Залишаючи приміщення або будівлі, що постраждали від пожежі, потрібно зачинити за собою всі двері і вікна.

6. Вимоги пожежної безпеки для навчальних та навчально-виробничих приміщень

У навчальних та навчально-виробничих приміщеннях слід розміщувати лише потрібні для забезпечення навчального процесу меблі, прилади, моделі, приладдя, посібники, транспаранти тощо (навчально-наочні засоби).

Усі навчально-наочні засоби, які розміщуються в навчальних та навчально-виробничих приміщеннях або в спеціально виділених для цього

приміщеннях, мають зберігатися в шафах, на стелажах чи на стаціонарно встановлених стійках.

У навчальних та навчально-виробничих приміщеннях зберігаються тільки ті навчально-наочні посібники та навчальне обладнання, проводяться тільки ті досліди та роботи, які передбачені переліками та навчальними програмами.

Зберігання фільмокопій, діапозитивів, слайдів, магнітних стрічок тощо має здійснюватися в спеціально відведених для цієї мети приміщеннях.

Не дозволяється складати обрізки та шматки кіно- та фотоплівки, магнітної плівки до загальних ящиків із сміттям, папером та іншими матеріалами.

Після закінчення занять усі пожежо- та вибухонебезпечні речовини та матеріали повинні бути прибрані з класів, кабінетів, майстерень у спеціально виділені та обладнані приміщення.

Кількість парт (столів) в навчальних класах та кабінетах не повинна перевищувати граничну нормативну наповнюваність класних груп, яка встановлюється Міністерством освіти і погоджується з Міністерством охорони здоров'я України.

Усі учасники навчально-виховного процесу (учні, вихованці, студенти та співробітники кабінетів, лабораторій та навчально-виробничих майстерень) навчальних закладів, де проводяться практичні заняття, зобов'язані знати пожежну небезпеку застосовуваних хімічних реактивів і речовин, засоби їх гасіння та дотримуватися заходів безпеки під час роботи з ними.

Перед початком проведення лабораторних занять з нової теми керівник, який проводить їх, повинен провести протипожежний інструктаж і зафіксувати його в журналі періодичного інструктажу.

У навчальних і наукових лабораторіях, у навчально-виробничих майстернях, де застосовуються легкозаймисті та горючі речовини, гази, необхідно дотримуватися вимог НАОП 9.2.10-1.01-89 і ДНАОП 9.2.30-1.06-98.

Усі роботи, пов'язані з виділенням токсичних або пожежо-вибухонебезпечних газів і парів, слід виконувати у витяжних шафах із справною вентиляцією.

Припливно-витяжна вентиляція у всіх приміщеннях лабораторії повинна вмикатися за 30 хв. до початку роботи і вимикатися після закінчення робочого дня.

Лабораторні приміщення та навчально-виробничі майстерні слід забезпечити вогнегасниками. Учасники навчально-виховного процесу повинні знати місце, де містяться засоби пожежогасіння, і вміти користуватися у разі виникнення пожежі чи загорання.

У приміщеннях лабораторій та навчально-виробничих майстерень не дозволяється:

- застосовувати для миття підлоги та обладнання легкозаймисті або горючі речовини (бензин, ацетон, гас тощо);
- користуватися електронагрівачами з відкритою спіраллю;

- залишати без нагляду робоче місце, запалені пальники та інші нагрівальні прилади;
 - сушити предмети, що можуть горіти, на опалювальних приладах;
 - зберігати будь-які речовини, пожежонебезпечні властивості яких не досліджені;
 - тримати легкозаймисті та горючі речовини біля відкритого вогню, нагрівальних приладів, пальників тощо;
 - виливати відпрацьовані легкозаймисті та горючі рідини в каналізацію.
- У навчально-виробничих майстернях не дозволяється застосування відкритого вогню, проведення зварювальних робіт.

Обтиральний матеріал для робіт у навчально-виробничих майстернях навчальних закладів слід зберігати в спеціальних металевих ящиках. Використаний обтиральний матеріал, стружки слід прибирати після занять наприкінці кожного дня.

Пожежна безпека в фізико-хімічних лабораторіях

Основні джерела пожежної безпеки в кабінетах і лабораторіях:

- досліди, що супроводжуються електростатичним розрядом;
- нагрівом тіл;
- іскроутворенням; досліди по демонстрації вибухів різних газів і парів;
- необережне поводження з вогнем;
- неправильна експлуатація електроприладів, тощо.

Перед проведенням досліду вчитель повинен проінструктувати учнів про засоби пожежної безпеки, познайомити із властивостями хімічних чи фізичних речовин чи тіл, що використовуються, пояснити можливі джерела пожежної безпеки і профілактичні заходи.

Вогне- і вибухонебезпечні речовини, що знаходяться в кабінеті повинні бути розділені на кілька груп: речовини, що можуть утворити вибухову суміш (нітрати), самозагоряючі речовини (калій, натрій, алюмінієвий і цинковий пил), легкозаймисті і горючі речовини (бензин, ацетон, спирти) та ін. Кожну групу потрібно зберігати окремо одна від одної, в металічних шафах чи ящиках.

Меблі і устаткування в лабораторії повинні бути встановлені так, щоб не перешкоджали евакуації людей. Робочі столи і витяжні шафи, що призначені для роботи з вогненебезпечними речовинами, повинні знаходитися в справному стані, покриті негорючими матеріалами, а при роботі з кислотами і лугами - матеріалами, що стійкі до їх дії. Забороняється виливати вогненебезпечні речовини в каналізацію. Нагнітально-витяжна вентиляція в лабораторіях повинна вмикатися не пізніше чим за 5 хв. До початку занять і вимикатися після їх закінчення.

У навчальних закладах допускається демонстрація навчальних фільмів лише на негорючій основі і лише в лабораторії фізики. Кінофільми потрібно зберігати в щільно зачинених металічних коробках. У всіх випадках виявлення пошкодження електричного обладнання і проводів (поява специфічного запаху, дим, нагрівання проводів) необхідно вимкнути напругу.

На території навчального закладу слід обладнати пожежні пости з набором таких первинних засобів пожежогасіння:

- вогнегасники пінні ємкістю 10 л або порошкові ємкістю 5л -2 шт.;
- відра - 4 шт.;
- сокири, лопати, багри - по 2 шт.
- драбини пристінні - 1 шт.
- бочки з водою місткістю 250 л - 2 піт. (на зимовий період замінюються ящиками з піском тієї ж місткості).

Повсякденний контроль за зберіганням, вмістом і постійною готовністю до дії первинних засобів пожежогасіння здійснюється особами, призначеними наказом керівника закладів, установ і організацій.

Використання первинних засобів пожежогасіння для господарських та інших потреб, не пов'язаних з гасінням пожеж, не дозволяється.

Кожен учень навчального закладу зобов'язаний знати і точно виконувати правила пожежної безпеки, а при виникненні пожежі, заспокоївшись, виконувати вимоги інструкції та вказівки дорослих щодо виходу у безпечне місце.

У приміщеннях та на території закладу освіти забороняється палити і розкидати запалені сірники, застосовувати в приміщеннях відкритий вогонь (паяльні лампи, факели тощо). На території навчального закладу не дозволяється розкладання вогнищ, спалювання сміття, відходів, пакувальних матеріалів.

Не дозволяється розміщувати у будівлях шкіл вибухонебезпечні, пожежно-небезпечні приміщення та склади, у тому числі на основі оренди.

Евакуаційні шляхи і виходи із навчальних закладів повинні утримуватися вільними, нічим не зашарашуватися і у разі виникнення пожежі забезпечувати безпеку під час евакуації людей, які перебувають у приміщеннях навчального закладу.

Двері на шляхах евакуації повинні відчинятися в напрямку виходу з навчального закладу. Влаштування дверей з відчиненням усередину приміщення допускається у разі одночасного перебування в ньому не більше 15-ти осіб.

Килими, килимові доріжки та інше покриття підлоги у приміщеннях навчальних закладів повинні надійно кріпитися до підлоги і бути помірно безпечними щодо токсичності продуктів горіння.

Сходові марші й майданчики повинні мати справні огорожі з поручнями.

Евакуаційні виходи мають бути позначені світловими покажчиками з написом "Вихід" білого кольору на зеленому фоні.

Не допускається зашарашення шляхів евакуації (коридорів, проходів, сходових маршів, холів) меблями, обладнанням, різними матеріалами, навіть якщо вони не зменшують нормативної ширини. Не дозволяється також розвішувати на стінах сходових клітин навчальних закладів стенди, панно.

У школах обов'язково повинні бути вогнегасники, а у всіх класах - знаки пожежної безпеки. У всіх навчальних закладах мають бути системи оповіщення про пожежу.

Електромережа повинна знаходитись у справному стані. Особи, які відповідають за пожежну безпеку в навчальному закладі, обов'язково повинні пройти навчання. Потрібно здійснити замір опору ізоляції електромережі та блискавкозахисту.

Правила поведінки під час виникнення пожежі у навчальному закладі.

Кожен учасник навчально-виховного процесу, який виявив пожежу або її ознаки (задимлення, запах горіння або тління різних матеріалів), зобов'язаний негайно повідомити про це за телефоном: 101; задіяти систему оповіщення людей про пожежу, розпочати евакуацію під керівництвом дорослих з будівлі до безпечного місця згідно з планом евакуації.

Навчання з питань пожежної безпеки в закладах, установах і організаціях системи освіти України

Усі працівники під час прийняття на роботу і за місцем праці повинні проходити інструктажі з питань пожежної безпеки (далі - протипожежні інструктажі) відповідно до порядку, встановленого НАПБ Б.02.005-94 та Положенням про організацію охорони праці та порядок розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язані з підвищеною пожежною небезпекою, попередньо, на початку самостійного виконання роботи, повинні пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум), а потім постійно, один раз на рік, - перевірку знань.

Особи, які суміщають професії (роботи), навчаються або інструктуються як за основною, так і за сумісною професією.

Організація своєчасного і якісного проведення спеціального навчання, інструктажів та перевірки знань з питань пожежної безпеки в установі, закладі і організації покладається на його керівника, а в структурному підрозділі (кафедра, лабораторія, дільниця, цех тощо) - на керівника відповідного підрозділу.

Порядок проходження працівниками спеціального навчання, інструктажів та перевірки знань визначається керівником установи, закладу, організації (наказом або відповідним положенням, що розробляється на об'єкті і затверджується керівником).

Допуск до роботи осіб, які не пройшли спеціального навчання, інструктажу і перевірки знань, не дозволяється.

За призначенням та часом проведення протипожежні інструктажі поділяються на:

- вступний;
- первинний;
- повторний;
- позаплановий;

– цільовий.

Вступний протипожежний інструктаж проводиться з:

- усіма щойно прийнятими на роботу особами;
- особами, які прибули в установу, заклад чи організацію у відрядження, на виробничу практику (навчання) і мають брати безпосередню участь у виробничому процесі;
- учнями і студентами в навчальних закладах перед початком навчання в лабораторіях, майстернях тощо.

Вступний протипожежний інструктаж проводиться на підставі чинних в об'єктах освіти правил, інструкцій та інших нормативних актів, з питань пожежної безпеки в спеціально обладнаному для цього приміщенні фахівцем, на якого наказом по об'єкту покладені ці обов'язки, з використанням сучасних методів і засобів навчання та наочних посібників.

10. Програма для проведення вступного протипожежного інструктажу затверджується керівником (заступником, головним інженером) об'єкта освіти.

11. Первинний протипожежний інструктаж проводиться безпосередньо на робочому місці до початку виробничої діяльності працівника. Його повинні проходити:

- усі прийняті на роботу (постійну чи тимчасову);
- працівники, які переведені на роботу з інших підрозділів, виробничих діляниць;
- особи, які прибули в установу, заклад, організацію освіти у відрядження, на навчання (практику);
- будівельники сторонніх організацій, які виконують на діючому об'єкті освіти будівельно-монтажні, ремонтні та інші роботи;
- учні (студенти) під час виробничої практики (навчання), а також перед проведенням з ними практичних занять в учбових майстернях, лабораторіях тощо.

Програма для проведення первинного протипожежного інструктажу затверджується керівником відповідного структурного підрозділу (завідувачем кафедри, відділу, начальником цеху тощо), відповідальним за протипожежний стан, або керівником об'єкта освіти і погоджується з пожежною охороною.

Первинний протипожежний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб спільного фаху за програмою, складеною з урахуванням відповідних інструкцій з пожежної безпеки для працівників, інших нормативних актів про пожежну безпеку і орієнтовного переліку питань первинного протипожежного інструктажу.

Повторний протипожежний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками не менше, ніж один раз на рік за переліком питань, з якими необхідно ознайомити працівників під час проведення вступного та первинного протипожежного інструктажів.

Позаплановий інструктаж проводиться на робочому місці або в спеціально відведеному приміщенні:

– у разі введення в дію нових або доопрацьованих нормативних документів з питань пожежної безпеки (норм, правил, інструкцій, положень тощо);

– у разі зміни технологічного процесу, застосування нового або заміни чи модернізації існуючого пожеженобезпечного устаткування;

– на вимогу державних інспекторів з пожежного нагляду, якщо виявлене незадовільне знання працівниками правил пожежної безпеки на робочому місці, невміння діяти у разі пожежі та користуватися первинними засобами пожежогасіння.

Позаплановий інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників споріднених спеціальностей (видів робіт). Обсяг та зміст інструктажів визначаються в кожному випадку окремо залежно від причин, що викликали потребу його проведення.

Цільовий протипожежний інструктаж проводиться з працівниками:

– перед виконанням ними разових (тимчасових) пожеженобезпечних робіт (зварювальних, зігрівальних тощо);

– під час ліквідації стихійного лиха, аварії;

– у разі організації масових заходів з учнями та дітьми дошкільного віку.

Первинний, повторний, позаплановий та цільовий протипожежні інструктажі проводяться безпосередньо керівниками робіт, які пройшли навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Проведення протипожежних інструктажів може здійснюватися разом з проведенням відповідних інструктажів з охорони праці.

Первинний, повторний, позаплановий та цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань: усним опитуванням, за допомогою технічних засобів навчання, а також перевіркою набутих навичок роботи з засобами пожежогасіння.

Про проведення всіх видів протипожежних інструктажів, крім цільового, у спеціальних журналах робиться запис з підписом осіб, з якими проводився інструктаж, і тих, хто його проводив (додаток 3).

Запис про проведення цільового протипожежного інструктажу робиться в документі, що дозволяє виконання робіт (наряд-допуск, дозвіл).

Керівник закладу, установи і організації зобов'язаний видати примірник інструкції з пожежної безпеки за напрямком роботи або вивісити його на робочому місці.

Методичні рекомендації щодо організації пожежно-профілактичної роботи навчальному закладі

Загальні вимоги до учасників навчально-виховного процесу встановлюють Правила пожежної безпеки для закладів, установ і організацій системи освіти України, які затверджені наказом Міністерства освіти України і Головного управління державної пожежної охорони МВС України 30.09.98 №348/70. Вони є обов'язковими для виконання в закладах, установах і організаціях системи освіти, незалежно від форм власності і відомчої підпорядкованості.

Усі заклади та установи освіти перед початком навчального року мають бути прийняті відповідними комісіями, до складу яких включаються представники органів державного пожежного нагляду.

Відповідальність за пожежну безпеку закладів, установ і організацій несуть їх керівники - директори, завідувачі і уповноважені ними особи, які залежно від характеру порушень і наслідків несуть адміністративну, кримінальну чи іншу відповідальність згідно з чинним законодавством.

Для працівників охорони (сторожів, вахтерів, вартових тощо) повинна бути розроблена інструкція, в якій слід визначити їхні обов'язки щодо контролю за додержанням протипожежного режиму, огляду території і приміщень, порядок дій у разі виникнення пожежі, спрацювання засобів пожежної сигналізації та автоматичного пожежогасіння, а також вказати, кого з посадових осіб мають викликати в нічний час на випадок пожежі.

У будівлях і спорудах, які мають два і більше поверхи, у разі одночасного перебування на поверсі понад 25 осіб мають бути розроблені і вивішені на видних місцях плани (схеми) евакуації людей на випадок пожежі.

Для об'єктів з цілодобовим перебуванням учасників навчально-виховного процесу інструкції повинні передбачати два варіанти дій - у денний та нічний час.

Відповідальність за пожежну безпеку структурних підрозділів закладів, установ і організацій несуть їх керівники. Обов'язки щодо забезпечення пожежної безпеки, утримання та експлуатації засобів протипожежного захисту мають бути відображені у відповідних посадових документах.

Тема 8. 9. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

1. Органи державного нагляду за охороною праці. Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності
2. Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування
3. Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок
4. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду
5. Страхові експерти з охорони праці, їх функції і повноваження
6. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг та профілактичних заходів. Джерела фінансування Фонду
7. Страхові тарифи. Страхові виплати. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків
8. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника

1. Органи державного нагляду за охороною праці. Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України "Про охорону праці", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Посадові особи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці мають право:

– безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об’єкти), виробництва фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

– одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

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

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

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

– надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об’єднання в особі своїх виборних органів і представників.

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

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

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

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

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

Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами:

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

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

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

- гарантування прав суб'єкту господарювання;

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

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

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

- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю);

- невтручання органу державного нагляду (контролю) у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;
- відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
- дотримання умов міжнародних договорів України;
- незалежності органів державного нагляду від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян;
- наявності одного органу державного нагляду у складі центрального органу виконавчої влади.

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

Рішення посадових осіб (державних інспекторів) Держнаглядохоронпраці за необхідності обґрунтовуються результатами роботи та висновками експертно-технічних центрів, дослідних, випробувальних лабораторій та інших підрозділів (груп) технічної підтримки, що функціонують у складі органів державного нагляду за охороною праці відповідно до завдань інспекційної служби або створюються і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації. Наукова підтримка наглядової діяльності здійснюється відповідними науково-дослідними установами.

Посадові особи Держнаглядохоронпраці є державними службовцями, і на них поширюється дія Закону України “Про державну службу”. Вони несуть відповідальність згідно із законом за виконання покладених на них обов'язків. Вони мають право носити формений одяг, зразки якого затверджуються Кабінетом Міністрів України, Посадовим особам Держнаглядохоронпраці держава гарантує соціальний захист. Працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам органів державного нагляду у виконанні ними службових обов'язків та вживають заходів щодо припинення незаконних дій осіб, які перешкоджають виконувати ці обов'язки, вдаються до погроз, шантажу, нанесення тілесних ушкоджень посадовим особам органів державного нагляду або членам їх сімей, завдають шкоди їх майну.

Органи державного управління охороною праці, їх компетенція та повноваження

– відповідно до статті 31 Закону України „Про охорону праці” державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів;
- Державний комітет по нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці);
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці (стаття 32). Кабінет Міністрів України:

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

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створена Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

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

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

- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє та затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них;

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

- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування,

юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці (стаття 33 Закону України „Про охорону праці”):

- проведення єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці;
- розробка і реалізація галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладання з відповідними галузевими профспілками угод з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організація навчання і перевірки знань з питань охорони праці;
- створення у разі потреби аварійно-рятувальних служб, здійснення керівництва їх діяльністю, забезпечення виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснення відомчого контролю за станом охорони праці на підприємствах галузі. Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створені структурні підрозділи з охорони праці.

Міністерство праці та соціальної політики забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарного епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці. Повноваження Ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій в галузі охорони праці. Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

- забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;

– здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах – ради з питань безпечної життєдіяльності населення. Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці. Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

– затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

– приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах.

Для виконання цих функцій сільська, селищна, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці. Повноваження об'єднань підприємств у галузі охорони праці Повноваження в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

2. Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування

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 та іншим випадкам загрози здоров'ю 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 або відповідної її частини під час виконання трудових

обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Страховання 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, в установах, організаціях, незалежно від їх форм власності та господарювання, у фізичних осіб, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності.

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

Законодавство про страхування від нещасного випадку складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, 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.

Принципи та види страхування

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, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе:
 - роботою самостійно, та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності;
 - надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;
 - обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;
 - формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;
 - диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
 - економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;

Враховуючи різноманіття об'єктів, що підлягають страхуванню, відмінності в обсязі страхової відповідальності і категоріях страхувальників, всю сукупність відносин страхування можна поділити на п'ять наступних галузей: майнове страхування, соціальне страхування, особисте страхування, страхування відповідальності, страхування підприємницьких ризиків.

Об'єктами майнового страхування є матеріальні цінності; соціального страхування — рівень добробуту громадян; особистого страхування — життя, працездатність і здоров'я громадян.

3. Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок.

Суб'єкти та об'єкти страхування від нещасного випадку

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.

Страховальниками є роботодавці, а в окремих випадках - застраховані особи.

Страховик - Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань 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, якщо інше не передбачено міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

– особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;

– учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

– 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 від нещасних випадків.

Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися:

– особи, які забезпечують себе роботою самостійно - займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності;

– члени фермерського господарства, особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками;

– громадяни - суб'єкти підприємницької діяльності.

Страховий ризик - обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, зазначених у статті 14 цього Закону, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

Професійне захворювання є страховим 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 страховим випадком.

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

Нещасний випадок - це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, визначається Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади.

До професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Перелік професійних захворювань за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади затверджується Кабінетом Міністрів України.

В окремих випадках Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим випадком захворювання, не внесені до переліку професійних захворювань, передбаченого частиною п'ятою цієї статті, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним.

4. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління фонду. Виконавча дирекція фонду

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

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

- держави;
- застрахованих осіб;
- роботодавців.

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

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

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

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду соціального страхування від нещасних випадків щодо запобігання нещасним випадкам покладається на страхових експертів з охорони праці.

Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві не менше трьох років та відповідне посвідчення, яке видається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади.

Страхові експерти з охорони праці мають право:

- безперешкодно та в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;
- у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;
- одержувати від роботодавців пояснення та інформацію, в тому числі у письмовій формі, про стан охорони праці та види здійснюваної діяльності;
- брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств;
- вносити роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а органам виконавчої влади з нагляду за охороною праці - подання щодо застосування адміністративних

стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників;

- складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;

- брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

Страхові експерти з охорони праці провадять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

6. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг та профілактичних заходів. Джерела фінансування Фонду

Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

Фонд бере участь у фінансуванні заходів, передбачених державними цільовими, галузевими, регіональними програмами поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, планами наукових досліджень з охорони, безпеки та гігієни праці, навчання і підвищення кваліфікації відповідних спеціалістів з питань охорони праці, організації розроблення і виробництва засобів індивідуального та колективного захисту працівників, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів відповідно до завдань страхування від нещасних випадків.

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

Фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств - з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій - з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;

- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;

- коштів, що надійшли від стягнення штрафів і пені із страхувальників та їх посадових осіб відповідно до закону;

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

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку.

Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються виключно за їх прямим призначенням. До коштів на здійснення страхування від нещасного випадку застосовується казначейська форма обслуговування в порядку, передбаченому для обслуговування Державного бюджету України.

Умови, порядок обслуговування, гарантії збереження коштів Фонду визначаються договором між банком, виконавчою дирекцією цього Фонду та Кабінетом Міністрів України.

Рішення про перерахування тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитний рахунок приймає правління Фонду.

Порядок розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку визначається Кабінетом Міністрів України, а умови, порядок обслуговування та збереження цих коштів визначаються договором між банком і виконавчою дирекцією Фонду за погодженням з правлінням Фонду.

Прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку, використовується в порядку, визначеному правлінням Фонду.

7. Страхіві тарифи. Страхіві виплати. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків

Страхіві тарифи, диференційовані по галузях економіки (видах економічної діяльності) залежно від класу професійного ризику виробництва, встановлюються законом.

Сума страхових внесків страхувальників до Фонду соціального страхування від нещасних випадків повинна забезпечувати:

- фінансування заходів, спрямованих на вирішення завдань, передбачених Законом;
- створення відповідно до Закону резерву коштів Фонду для забезпечення його стабільного функціонування;
- покриття витрат Фонду, пов'язаних із здійсненням соціального страхування від нещасного випадку.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

- для роботодавців - у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України "Про оплату праці", які підлягають обкладенню податком з доходів фізичних осіб;

- для добровільно застрахованих осіб - у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Страхіві внески нараховуються в межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України та є розрахунковою величиною при обчисленні страхових виплат.

Страхові внески нараховуються на суми, зазначені в частині третій цієї статті, які не зменшені на суму податків, інших обов'язкових платежів і внесків, що відповідно до законодавства сплачуються із зазначених сум, та суми утримань, що здійснюються відповідно до законодавства.

Страхові внески є цільовим загальнообов'язковим платежем, який справляється на всій території України в порядку, встановленому Законом. Страхові внески не включаються до складу податків, інших обов'язкових платежів, що становлять систему оподаткування. На страхові внески не поширюється податкове законодавство.

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

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 відсотків страхового тарифу, встановленого для відповідної галузі економіки (виду робіт).

Розрахунок розміру страхового внеску для кожного підприємства провадиться Фондом відповідно до Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Страхувальник здійснює страховий внесок у Фонд у порядку і строки, які визначаються страховиком.

Суми надбавок до страхових тарифів і штрафів сплачуються страхувальником із суми прибутку, а при відсутності прибутку відносяться на валові витрати виробництва; для бюджетних установ та організацій - із коштів на утримання страхувальника.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує це підприємство, може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва. Цей захід може мати і зворотню дію, але з початку фінансового року.

Органи Фонду мають право проводити в порядку, визначеному законодавством України, планові та позапланові виїзні перевірки фінансово-господарської діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо сплати та цільового використання ними збору на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків.

Щорічні та позапланові аудиторські перевірки щодо сплати та цільового використання збору загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків, що проводяться за рішенням наглядової

ради, здійснюють незалежні аудиторські організації. До перевірки можуть бути залучені державні податкові адміністрації.

Юридичні та фізичні особи, що здійснюють операції з коштами загальнообов'язкового державного соціального страхування, зобов'язані представляти контролюючим органам необхідні документи та відомості, що належать до сфери їх діяльності.

Органи Фонду соціального страхування від нещасних випадків мають право

- застосовувати фінансові санкції, передбачені Законом;
- порушувати в установленому законом порядку питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків;
- у разі виявлення порушень порядку нарахування, обчислення, сплати страхових внесків та нецільового використання коштів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків звертатися в установленому законом порядку до органів прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки та податкової міліції;
- здійснювати інші функції, передбачені законодавством.

Страхові виплати

Страховими виплатами є грошові суми, які згідно із Законом Фонд виплачує за страхованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

Зазначені грошові суми складаються із:

- страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності;
- страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);
- страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому;
- страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника;
- страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
- страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Середньомісячний заробіток для обчислення суми страхових виплат потерпілому у зв'язку із втраченим ним заробітком (або відповідної його частини) визначається згідно з порядком обчислення середньої заробітної плати для виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

8. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника

У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

- своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні;

- допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

- одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;

- щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

- пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

- пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

- допомогу дитині відповідно до статті 9 цього Закону;

- організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

- сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

- організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

- забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати:

- обслуговування вузькопрофільними лікарями та лікарями загальної практики;

- догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

- акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів;

- утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

- забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами, спеціальними засобами пересування, зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів).

З метою найповнішого виконання функцій, передбачених пунктами 4 і 5 частини першої цієї статті, Фонд соціального страхування від нещасних випадків створює спеціалізовану медичну та патронажну службу соціального страхування:

- вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

- забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізолюваного житла;

- відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу;

- працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

- організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

- у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь - за рахунок Фонду;

- сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

- організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат, передбачені цією статтею, надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, перебуває на обліку підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

Застрахований має право:

- брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

- бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду виконання своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;

- брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі з участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

- у разі настання страхового випадку одержувати від Фонду виплати та соціальні послуги, передбачені Законом;

- на послуги медичної реабілітації;

– на послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;

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

– на послуги соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;

– отримувати безоплатно від Фонду роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку.

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на одержання від Фонду страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку із втратою годувальника) та послуг, пов'язаних з похованням померлого.

Застрахований зобов'язаний:

– знати та виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

– у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання;

– лікуватися в лікувально-профілактичних закладах або у медичних працівників, з якими Фонд уклав угоди на медичне обслуговування;

– додержувати правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які його лікують;

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

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

Роботодавець як страхувальник має право:

– брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

– вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих;

– оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення спорів при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;

– захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих, у тому числі в суді.

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

- інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду;
- про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;
 - про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідного класу професійного ризику;
 - подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;
 - безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду;
 - повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів робочого органу виконавчої дирекції Фонду, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з цим Фондом обслуговують підприємство;
 - подавати звітність робочому органу виконавчої дирекції Фонду у строки, в порядку та за формою, що встановлені Фондом.

Порядок і строки подання відомостей, передбачених Законом, визначаються Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

**ТИПОВА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
НОРМАТИВНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ”
ДЛЯ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**для всіх спеціальностей за освітньо-кваліфікаційними рівнями
“спеціаліст”, “магістр”**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Дана Типова навчальна програма розроблена відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України, Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи та Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.10.2010 р. № 969/922/216 “Про організацію та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах України”, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 9 листопада 2010 року за № 1057/18352.

Типова навчальна програма дисципліни “Охорона праці в галузі” розроблена з урахуванням того, що студенти на освітньо-кваліфікаційному рівні “бакалавр” засвоїли головні положення нормативної навчальної дисципліни “Основи охорони праці”, а також окремі питання охорони праці в дисциплінах професійного спрямування. Вона передбачає вивчення актуальних питань охорони праці для конкретної галузі господарської, економічної та науково-дослідної діяльності з урахуванням особливостей майбутньої професійної діяльності випускників, а також досягнень науково-технічного прогресу.

Загальний обсяг навчального часу для вивчення дисципліни “Охорона праці в галузі” у навчальних планах підготовки спеціалістів (магістрів) визначений державними вимогами зазначеного вище спільного наказу і становить не менше 36 академічних годин.

Зважаючи на багатоманітність видів господарської та економічної діяльності та специфічність виробничих завдань у типовій навчальній програмі нормативної дисципліни “Охорона праці в галузі” подані тільки загальні вимоги щодо структури та змісту дисципліни, отриманих знань та вмінь. У переліку рекомендованої літератури наведені лише джерела загального характеру, вимоги яких є актуальними для всіх спеціальностей фахівців.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців (спеціалістів та магістрів) умінь та компетенцій 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.

Основні професійні компетенції

Засвоївши програму навчальної дисципліни “Охорона праці в галузі” спеціалісти (магістри) за відповідними напрямками підготовки, спеціальностями та спеціалізаціями мають бути здатними вирішувати професійні завдання з урахуванням вимог охорони праці та володіти такими основними професійними компетенціями з охорони праці:

у науково-дослідній діяльності:

– готовність застосовувати сучасні методи дослідження і аналізу ризиків, загроз і небезпек на робочих місцях та виробничих об’єктах;

– здатність поставити завдання та організувати наукові дослідження з визначення професійних, виробничих ризиків, загроз на робочих місцях.

у технологічній діяльності:

– обґрунтування і розробка безпечних технологій (в галузі діяльності);

– участь у проведенні розслідування нещасних випадків, аварій та професійних захворювань;

– розробка та проведення заходів щодо усунення причин нещасних випадків, з ліквідації наслідків аварій на виробництві.

в організаційно-управлінській діяльності:

– впровадження організаційних і технічних заходів з метою поліпшення безпеки праці;

– здатність та готовність до врахування положень законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці при виконанні виробничих та управлінських функцій;

– здатність до організації діяльності виробничого колективу з обов'язковим урахуванням вимог охорони праці;

– управління діями щодо запобігання виникненню нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві;

– впровадження ефективного розподілу функцій, обов'язків і повноважень з охорони праці у виробничому колективі.

у проектній діяльності:

– розробка і впровадження безпечних технологій, вибір оптимальних умов і режимів праці, проектування зразків техніки і робочих місць на основі сучасних технологічних та наукових досягнень в галузі охорони праці.

у педагогічній діяльності:

– розробка методичного забезпечення і проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

у консультаційній діяльності:

– надання допомоги та консультації працівників з практичних питань безпеки праці;

– готовність контролювати виконання вимог охорони праці в організації.

3. РЕКОМЕНДОВАНИЙ РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ

Рекомендований розподіл навчального часу на вивчення дисципліни за видами занять для різних форм навчання наведений в таблиці 1.

Таблиця 1. Рекомендований розподіл навчального часу

Освітньо-кваліфікаційний рівень	Спеціаліст, магістр	
	Денна	Заочна
Форма навчання		
Семестр	9(10)	10(11)
Кількість годин, всього	36	36
Лекції, годин	6	2
Практичні заняття, годин	12	4
Самостійна робота студентів (СРС), годин	18	30
Домашня контрольна робота (ДКР), семестр		10(11)
Модульна контрольна робота (МКР), семестр	9(10)	
Підсумковий контроль	екзамен	екзамен

4. ЗМІСТ НОРМАТИВНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ”

4.1. Міжнародні норми в галузі охорони праці

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

Охорона праці як невід’ємна складова соціальної відповідальності. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності. Міжнародні норми соціальної

відповідальності. Стандарт SA 8000 “Соціальна відповідальність”. Міжнародний стандарт ISO 26000 “Настанова по соціальній відповідальності”. Вимоги до забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності.

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

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

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

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

Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі. Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці. Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Положення про організацію системи управління охороною праці в галузі.

4.3. Система управління охороною праці в організації

Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП). Забезпечення функціонування та побудова СУОП в організації. Положення про СУОП, структура та зміст його розділів.

Елементи системи управління охороною праці, міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007. Політика в галузі охорони праці. Планування. Впровадження і функціонування СУОП. Перевірки і коригувальні дії. Аналіз з боку керівництва.

Примірний розподіл функціональних обов’язків з охорони праці керівників, посадових осіб і фахівців підприємства галузі. Пріоритет функцій забезпечення безпеки. Ефективність функціональної структури СУОП.

Планування заходів з охорони праці. Види планування та контролю стану охорони праці. Виявлення, оцінка та зменшення ризиків небезпечних подій. Облік і аналіз показників охорони праці. Плани локалізації і ліквідації аварійних ситуацій й аварій. Мета та основні параметри планів. Аналітична та оперативна частини Плану.

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

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

Регіональні системи управління охороною праці, мета, принципи та основні функції. Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

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

Загальні положення та визначення. Мета та завдання розслідування нещасних випадків. Обов’язки роботодавця щодо розслідування нещасних випадків. Обставини, за яких проводиться розслідування.

Встановлення зв’язку нещасного випадку з виробництвом.

Розслідування та облік нещасних випадків, хронічних професійних захворювань і отруєнь на виробництві. Розслідування нещасних випадків. Спеціальне розслідування нещасних випадків. Розслідування професійних захворювань. Організація розслідування, склад комісій з розслідування, основні документи.

Розслідування та облік аварій. Розслідування інцидентів та невідповідностей.

Особливості розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.

Дослідження та профілактика виробничого травматизму. Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин. Основні причини виробничих травм та професійних

захворювань. Розподіл травм за ступенем тяжкості. Методи дослідження виробничого травматизму.

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

4.5 Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності

Аналіз умов праці у галузі за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. Загальні вимоги безпеки в галузі. Вимоги безпеки під час експлуатації основного технологічного обладнання, при підготовці сировини та при виробництві продукції. Вимоги безпеки до розміщення обладнання та утримання робочих місць. Забезпечення безпеки контрольно-вимірювальних приладів, автоматизованих систем управління, сигналізації та зв'язку.

Вимоги до санітарного контролю за станом повітря робочої зони. Вимоги до засобів індивідуального захисту.

Особливості заходів електробезпеки на підприємствах галузі.

Вимоги безпеки до виробничих і допоміжних приміщень. Утримання території підприємств галузі. Особливості охорони праці при ремонтних роботах, під час вантажно-розвантажувальних робіт. Вимоги безпеки праці під час експлуатації систем опалення, вентиляції і кондиціонування повітря.

Вимоги до працівників певних категорій і порядок допуску їх до роботи.

Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці в галузі. Шкідливі хімічні речовини, біологічні чинники, виробничий пил. Вібрація, шум, інфразвук, ультразвук. Виробничі випромінювання. Мікроклімат робочої зони.

Важкість праці: Динамічні, статичні навантаження. Напруженість праці. Увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці.

4.6 Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях

Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень.

Організація наукових досліджень та основні наукові проблеми в галузі охорони праці. Наукова база охорони праці. Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці, галузеві науково-дослідні інститути з питань охорони праці, відділи та лабораторії з питань охорони праці галузевих науково-дослідних інститутів. Кафедри охорони праці та інші підрозділи вищих навчальних закладів.

Програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Загальнодержавна (національна), галузеві, регіональні програми.

Аналіз професійного та виробничого ризиків. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійної захворюваності. Мета і методи аналізу. Використання статистичної звітності і актів розслідування нещасних випадків і професійних захворювань в аналітичній роботі. Показники частоти та тяжкості травматизму. Автоматизовані системи управління охороною праці, обліку, аналізу та дослідження травматизму.

4.7 Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах

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

Протипожежні перешкоди. Забезпечення безпечної евакуації персоналу. Пожежна безпека технологічного устаткування, електрообладнання, систем опалення, вентиляції. Державний пожежний нагляд. Пожежна профілактика при проектуванні і експлуатації промислових об'єктів, будинків, споруд, технологічного обладнання.

Пожежна сигналізація і зв'язок. Засоби гасіння пожеж. Протипожежне водопостачання. Первинні засоби пожежогасіння. Автоматичні засоби пожежогасіння на об'єктах галузі.

4.8 Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці

Органи державного нагляду за охороною праці. Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Держгірпромнагляд. Права і відповідальність посадових осіб Держгірпромнагляду. Перелік питань для здійснення планових заходів державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці.

Проведення державного нагляду за охороною праці. Види та основні параметри проведення наглядових заходів.

4.9 Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування.

Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду. Страхові експерти з охорони праці, їх функції і повноваження. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг та профілактичних заходів. Джерела фінансування Фонду. Страхові тарифи. Страхові виплати. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника.

5. РЕКОМЕНДОВАНИЙ ПЕРЕЛІК ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Конкретний склад практичних завдань визначається робочою програмою навчальної дисципліни "Охорона праці в галузі". Тут наводиться лише орієнтовний перелік практичних робіт, що впроваджені і апробовані в вищих навчальних закладах для окремих освітніх галузей.

Рекомендується такі теми практичних занять.

1. Перевірочний розрахунок системи опалення виробничих та офісних приміщень.
2. Розрахунок системи кондиціювання повітря.
3. Розрахунок вентиляції виробничого приміщення.
4. Розрахунок штучного освітлення виробничого приміщення.
5. Перевірочний розрахунок природного освітлення.
6. Розрахунок зони захисту блискавковідводу.
7. Розрахунок звукоізоляції.
8. Оцінка ефективності акустичної обробки приміщення.
9. Розрахунок площ адміністративних та побутових приміщень.
10. Розрахунок захисного заземлення.
11. Розрахунок занулення електрообладнання.
12. Розслідування нещасного випадку в галузі.
13. Порядок атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці.
14. Розробка інструкції з охорони праці для професії (за галузевим спрямуванням).
15. Опрацювання розділу "Охорона праці" колективного договору та "Угоди з охорони праці".
16. Розробка заходів пожежної профілактики на характерному галузевому об'єкті.
17. Порядок визначення розмірів виплат фонду при нещасному випадку на виробництві.
18. Методи аналізу, прогнозування, профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань.
19. Оцінка ступеню професійного ризику виробництва.

6. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Вимоги до організації самостійної роботи студентів та структура навчальних завдань визначаються робочими навчальними програмами дисципліни.

Основними завданнями самостійної роботи студентів є підготовка і виконання поточних навчальних практичних завдань, а також самостійне вивчення окремих розділів дисципліни під керівництвом викладача.

7. ОЦІНКА ЯКОСТІ ЗАСВОЄННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ”

Оцінка якості засвоєння навчальної дисципліни “Охорона праці в галузі” включає поточний контроль успішності, модульний контроль та складання підсумкового екзамену.

Для модульного контролю засвоєння студентами навчального матеріалу, що вивчається під час аудиторних занять і самостійної роботи, передбачено проведення модульної контрольної роботи, порядок проведення та зміст якої наводяться в робочих навчальних програмах з урахуванням наявних засобів діагностики.

Для атестації студентів на відповідність їхніх знань з охорони праці вимогам, викладеним в цій навчальній програмі, в робочих навчальних програмах дисципліни “Охорона праці в галузі” та у відповідних освітньо-професійних програмах за спеціальностями (спеціалізаціями) у вищих навчальних закладах створюються фонди засобів педагогічної діагностики, які включають типові завдання, модульні контрольні роботи, тести тощо. Вони повинні забезпечувати об’єктивну оцінку знань, умінь та рівнів набутих компетенцій з охорони праці.

8. ВИМОГИ ДО РОБОЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ

Уточнення змісту навчальної дисципліни “Охорона праці в галузі” для конкретних спеціальностей здійснюється робочими навчальними програмами, розробленими на основі даної програми з урахуванням специфіки галузі.

В робочій навчальній програмі дисципліни повинні бути чітко сформульовані результати навчання з прив’язкою до знань, умінь та компетенцій в цілому по спеціальності (спеціалізації) відповідно до освітньо-професійної програми.

Обсяги вивчення окремих тем дисципліни “Охорона праці в галузі”, а також розподіл навчального часу за видами занять (лекції, практичні заняття тощо) визначаються робочими навчальними планами, розробленими за погодженням між випусковими кафедрами та кафедрами охорони праці та затверджених вищими навчальними закладами.

Вищі навчальні заклади повинні щорічно поновлювати робочі навчальні програми нормативної дисципліни “Охорона праці в галузі” з урахуванням розвитку науки, техніки, культури, економіки, технологій та соціальної сфери.

Питома вага інтерактивних занять повинна складати не менше 20 відсотків аудиторних занять, а занять лекційного типу (проблемних лекцій) - не більше 30 відсотків аудиторних занять.

9. ПІДСУМКОВА ДЕРЖАВНА АТЕСТАЦІЯ

Підсумкова державна атестація спеціалістів, магістрів передбачає захист випускної кваліфікаційної роботи (дипломної роботи, дипломного проекту, магістерської дисертації). Формуючи вимоги до змісту та структури випускної кваліфікаційної роботи вищий навчальний заклад визначає та затверджує вимоги щодо виконання розділу "Охорона праці" випускної роботи. Цей розділ невід’ємно і логічно пов’язаний з тематикою випускної роботи, яку виконують випускники під керівництвом консультанта з охорони праці (наказ МОН, МНС та Держгірпромнагляду від 21.10.2010 р. № 969/922/216).

Захист випускної кваліфікаційної роботи з розділом “Охорона праці” є підсумковим заходом державної атестації випускника (спеціаліста, магістра) з охорони праці.

10. УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Вищі навчальні заклади самостійно розробляють та затверджують навчальні плани та робочі навчальні програми дисципліни “Охорона праці в галузі”, методичне забезпечення окремих занять та самостійної роботи студентів, які забезпечують реалізацію навчання з дисципліни. Окремі заходи з вивчення питань охорони праці передбачаються також в програмах практик та науково-дослідної роботи, підсумкової державної атестації у відповідності до спільного наказу МОН, МНС та Держгірпромнагляду від 21.10.2010 р. № 969/922/216.

Вищий навчальний заклад в установленому порядку забезпечує студентам, що навчаються за індивідуальними програмами, також можливість виконання навчальних

завдань за індивідуальною навчальною програмою з дисципліни “Охорона праці в галузі”, що відповідає кінцевим конкретним результатам індивідуального навчання.

11. ЗВ’ЯЗОК ЗІ СТАНДАРТАМИ ОСВІТИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ (СПЕЦІАЛІСТ, МАГІСТР)

Стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів освітньо-кваліфікаційних рівнів “спеціаліст”, “магістр” з усіх спеціальностей і спеціалізацій повинні відповідно враховувати положення цієї навчальної програми.

Список використаних джерел

Основна література

1. Гогіташвілі, Г. Г., Карчевські, Є. Т., Лапін, В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. - К.: Знання, 2007. - 367 с.
2. Желібо, Є. П., Баранова, Н. І., Коваленко, В. В. Охорона праці в органах державної податкової служби: навчальний посібник для ВНЗ / Є. П. Желібо, Н. І. Баранова, В. В. Коваленко. - Ірпінь. - 2002.
3. Катренко, Л. А., Кіт, Ю. В., Пістун, І. П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум: навч. посіб. / Л. А. Катренко, Ю. В. Кіт, І. П. Пістун. - Суми: Університетська книга, 2009. - 540 с.
4. Основи охорони праці: Підручник / За ред. проф. В. В. Березуцького. - Х.: Факт, 2005. - 480 с.
5. Охорона праці в будівництві: навчальний посібник / за редакцією Коржика Б. М., Іванова В. М. - Харків: Форт, 2010. - 388 с.
6. Протоєрейський, О. С, Запорожець, О. І. Охорона праці в галузі: навч. посіб. / О. С. Протоєрейський, О. І. Запорожець. - К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. - 268 с.
7. Русаловський, А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: навч. посіб. - 4-те вид., допов. і перероб. / А. В. Русаловський. - К.: Університет "Україна", 2009. - 295 с.
8. Ткачук, К. Н., Халімовський, М. О., Зацарний, В. В. та ін. Основи охорони праці: Підручник. - 2-ге вид., допов. і перероб. / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Зацарний. - К.: Основа, 2006. - 444 с.
9. Третьяков, О. В., Зацарний, В. В., Безсонний, В. Л. Охорона праці: навчальний посібник з тестовим комплексом на CD / за ред. К. Н. Ткачука / О. В. Третьяков, В. В. Зацарний, В. Л. Безсонний. - К.: Знання, 2010. - 167 с. + компакт-диск.
10. Ярошевська, В. М., Чабан, В. Й. Охорона праці в будівельній галузі: навч. посіб. / В. М. Ярошевська, В. Й. Чабан. - Рівне: НУВГП, 2005. - 313 с.

Додаткова література

1. ДБН В.2.5-28-2006 "Природне і штучне освітлення".
2. ДСанПіН 3.3.6.096-2002 Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів.
3. ДСН 3.3.6.042-99 Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.
4. ДСН 3.3.6.037-99 Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.
5. ДСН 3.3.6.039-99 Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації
6. НПАОП 0.00-1.28-10 Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин. Наказ Держгірпромнагляду від 26.03.2010р. № 65

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

8. НПАОП 0.00-8.24-05 “Перелік робіт з підвищеною небезпекою”. Наказ Держнаглядохоронипраці від 26.01.2005 р. № 15.

9. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі. Наказ МОЗ України та Держнаглядохоронипраці України від 23.09.1994 р. № 263/121.

10. ДСТУ 2293-99 “Охорона праці. Терміни та визначення основних понять”.

11. Гігієнічні нормативи ГН 3.3.5-8-6.6.1-2002 “Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу”. Наказ Міністерства охорони здоров’я України від 27.12.2001 № 528.

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

13. Міждержавний стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги.

14. ДБН 2.09.04-87 Адміністративні та побутові будівлі.

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

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

17. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов’язковим профілактичним медичним оглядам. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559.

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

19. Конвенція МОП 187 “Про основи, що сприяють безпеці й гігієні праці”.

20. Міжнародний стандарт SA8000: 2001 “Соціальна відповідальність”. SAI SA8000: 2001 Social Accountability International.

21. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 - “Настанова по соціальній відповідальності”. ISO 26000: 2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility.

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

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

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Підписано до друку 04.12.2014. Формат 60x90 1/32
Папір офсет.
Обл.-вид. арк. 11,7. Ум. друк. арк. 7,8.
Тираж 300. Зам. № 2580.

Видавець та виготовлювач
ФОП Жовтий О.О.

20300, м. Умань, вул. Садова, 2
(УДПУ, навчальний корпус № 1)
Тел. 097 255 65 07
047 44 3 51 33
093 540 78 82
e-mail: nastek@meta.ua
www.foto-na.net.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК, № 2444 від 22.03.2006 р.