

Міністерство внутрішніх справ України
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В. Г. Грибан, В. А. Глуховеря

**ОХОРОНА ПРАЦІ
В ГАЛУЗІ ПРАВА**

*Навчальний посібник
для підготовки магістрів і спеціалістів
у вищих закладах освіти юридичного профілю*

Дніпро
«Ліра ЛТД»
2016

ББК 67.9(4УКР)301.163.1

Г 82

*Рекомендовано Вченою радою
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ (протокол № 11 від 23.06.2016)*

РЕЦЕНЗЕНТИ

Обушенко О.М., доктор юридичних наук, професор, проректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

Антонов К. В., доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін Університету митної служби та фінансів.

Грибан В. Г.

Г 82 Охорона праці в галузі права : навч. посібник [для підгот. магістр. і спец. у вищ. закл. освіти юрид. профілю] / В. Г. Грибан, В. А. Глуховеря. – Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2016. – 284 с.

ISBN 978-966-383-811-3

Розкривається значення охорони праці як нормативної соціально-технічної дисципліни при підготовці магістрів і спеціалістів у галузі права, її основні поняття, законодавче забезпечення, міжнародна співпраця; аналізується система управління охороною праці в галузі; порядок розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій.

У посібнику висвітлюються санітарно-гігієнічні та технічні вимоги до виробничих і допоміжних приміщень, умов праці правників, безпеки технічного устаткування й технологічних процесів, пожежної безпеки.

У прикінцевих розділах посібника особлива увага приділяється науковому забезпеченню охорони праці, заходам і засобам щодо попередження дії на людину небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища, державному і громадському контролю за охороною праці, соціальному страхуванню працівників від нещасного випадку та професійних захворювань на виробництві.

Для студентів, курсантів, викладачів, практичних працівників.

ISBN 978-966-383-811-3

ББК 67.9(4УКР)301.163.1

© Грибан В.Г., 2016
© Глуховеря В.А., 2016
© ДДУВС, 2016
© Ліра ЛТД, 2016

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	8
Розділ 1. ВСТУП ДО ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ	10
1.1. Поняття про охорона праці в галузі, її предмет, об'єкт, мета та завдання	10
1.2. Законодавча база України з охорони праці в галузі права	13
1.3. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП), що діють в галузі права	18
1.4. Реєстр та покажчик НПАОП	20
1.5. Стандарти в галузі охорони праці. Санітарні та будівельні норми	23
1.6. Акти з охорони праці, що діють в організаціях, установах	24
<i>Питання до розділу 1</i>	27
Розділ 2. МІЖНАРОДНІ НОРМИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ	28
2.1. Забезпечення охорони праці на міжнародному рівні. Роль соціального партнерства (соціального діалогу)	28
2.2. Міжнародні норми соціальної відповідальності	31
2.2.1. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»	31
2.2.2. Стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»	34
2.2.3. Охорона праці як невід'ємна складова соціальної відповідальності	36
2.2.4. Глобальний договір ООН – корпоративна соціальна відповідальність	38
2.3. Соціальний діалог в Україні	40
2.4. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці	43
2.5. Трудові норми Міжнародної організації праці. Основні конвенції та рекомендації МОП у сфері соціально-трудова відносин	45
2.6. Міжнародна співпраця України в галузі охорони праці	52
2.6.1. Співпраця України з ООН	53
2.6.1.1. Співпраця України з МОП	54
2.6.1.2. Співпраця України з ВООЗ	55
2.6.1.3. Співпраця України з МАГАТЕ	56

2.6.2. Співпраця України з ЄС	58
2.6.3. Співпраця України з СНД	59
<i>Питання до розділу 2</i>	60
Розділ 3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ	61
3.1. Положення про систему управління охороною праці в галузі права	61
3.2. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці організації (СУОПО)	64
3.2.1. Забезпечення функціонування та побудова системи управління охороною праці в організації	66
3.2.2. Елементи СУОПО	70
3.2.3. Роль міжнародних стандартів у створенні СУОПО	71
3.2.4. Примірний розподіл функціональних обов'язків з охорони праці керівників, посадових осіб і фахівців підприємства галузі	74
3.2.5. Пріоритетність функцій та ефективність функціонування системи управління охороною праці організації (СУОПО)	76
3.2.6. Планування заходів з охорони праці та контроль за станом охорони праці	76
3.2.7. Облік і аналіз показників охорони праці	79
3.2.8. План локалізації і ліквідації аварійних ситуацій та аварій	80
3.3. Інтегровані системи менеджменту в галузі охорони праці	81
3.4. Система управління охороною праці в Україні	84
3.4.1. СУОП загальнодержавного рівня	84
3.4.2. Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ)	88
3.4.3. Регіональна система управління охороною праці (РСУОП)	96
<i>Питання для розділу 3</i>	99
Розділ 4. ТРАВМАТИЗМ, ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ І АВАРІЇ, ЇХ РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБЛІК	101
4.1. Загальні положення та визначення	101
4.2. Основні групи причин виробничого травматизму і профзахворюваності	103
4.3. Звичайне розслідування нещасного випадку на виробництві	105
4.4. Спеціальне розслідування нещасних випадків	115
4.5. Розслідування хронічних професійних захворювань	124
4.7. Розслідування та облік аварій	129

4.8. Особливості розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру	133
4.9. Основні заходи щодо профілактики травматизму, хронічних професійних захворювань та аварій	136
<i>Питання до розділу 4</i>	139
Розділ 5. РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРАВА	140
5.1. Аналіз умов праці в галузі права	140
5.2. Гігієнічна класифікація умов праці та її значення	141
5.3. Санітарно-гігієнічні вимоги до виробничих і допоміжних приміщень в галузі права	144
5.3.1. Вимоги охорони праці до приміщень судових установ	146
5.3.2. Вимоги охорони праці до приміщень нотаріусів	148
5.3.3. Вимоги охорони праці до приміщень в органах внутрішніх справ	149
5.4. Вимоги охорони праці до розміщення обладнання та утримання робочих місць у приміщеннях галузі права	151
5.5. Санітарно-гігієнічні вимоги до утримання території підприємств галузі права	153
5.6. Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці правників права	154
5.6.1. Вимоги до мікроклімату приміщень	154
5.6.2. Вимоги до санітарного контролю за станом повітря робочої зони у приміщеннях галузі права	156
5.6.3. Вимоги до освітлення виробничих приміщень в галузі права	157
5.6.4. Вимоги охорони праці до рівнів шуму та вібрації на робочому місці працівників права	159
5.7. Психофізіологічна характеристика умов праці	160
5.7.1. Важкість праці	161
5.7.2. Напруженість праці	162
5.7.3. Стомлення і перевтома працівників в галузі права	164
5.7.4. Засоби профілактики втоми і перевтоми	165
<i>Питання до розділу 5</i>	168
Розділ 6. БЕЗПЕКА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРАВА	169
6.1. Загальні вимоги безпеки праці до устаткування в галузі права	169
6.2. Вимоги безпеки під час експлуатації основного технологічного обладнання робочого місця працівника права	170
6.3. Особливості заходів електробезпеки в галузі права	173
6.4. Заходи безпеки у поводженні з табельною вогнепальною зброєю	175
6.5. Безпека при використанні автотранспорту	178
<i>Питання до розділу 6</i>	179

Розділ 7. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ	180
7.1. Наукові дослідження та основні наукові проблеми в галузі охорони праці	180
7.2. Роль та значення Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці у забезпеченні ефективності наукових досліджень у сфері охорони праці	184
7.3. Соціальні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища	187
7.4. Вчення про безпеку та ризики. Професійні та виробничі ризики	190
7.5. Виявлення, оцінка та зменшення ризиків небезпечних подій	195
7.6. Аналіз, прогнозування травматизму та професійної захворюваності. Мета і методи аналізу	196
7.7. Автоматизовані системи управління охороною праці, обліку, аналізу та дослідження травматизму	198
<i>Питання до розділу 7</i>	200
Розділ 8. ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В ГАЛУЗІ ПРАВА	201
8.1. Основні причини пожеж та їх негативні наслідки	201
8.2. Пожежна безпека та протипожежний режим на об'єктах галузі	202
8.3. Правове регулювання пожежної безпеки в Україні	204
8.4. Система заходів пожежної профілактики на галузевих об'єктах	207
8.5. Вимоги щодо забезпечення належної евакуації персоналу із приміщень при пожежах	210
8.6. Навчання та інструктажі з питань пожежної безпеки	213
8.7. Пожежна сигналізація	216
8.8. Засоби гасіння пожеж	217
8.9. Державний пожежний нагляд на об'єктах галузі права	219
<i>Питання до розділу 8</i>	222
Розділ 9. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ	223
9.1. Органи державного нагляду. Права і відповідальність посадових осіб та основні принципи державного нагляду за охороною праці	223
9.1.1. Повноваження Державної інспекції ядерного регулювання України	226
9.1.2. Повноваження Державної санітарно-епідеміологічної служби України	228

9.1.3. Повноваження Держгірпромнагляду	229
9.1.4. Види та основні параметри проведення наглядових заходів	232
9.1.5. Порядок проведення перевірок та їхні наслідки	236
9.2. Громадський контроль за станом охорони праці	240
9.2.1. Повноваження професійних спілок	240
9.2.2. Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці	242
9.3. Порядок здійснення державного нагляду за охороною праці на об'єктах МВС України	244
<i>Питання до розділу 9</i>	247
Розділ 10. ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ	248
10.1. Загальні положення щодо державного соціального страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві	248
10.1.1. Завдання та основні принципи соціального страхування	249
10.1.2. Страховий ризик і страховий випадок	250
10.2. Фонд соціального страхування та управління ним	251
10.3. Матеріально-технічне забезпечення Фонду. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг і профілактичних заходів	252
10.4. Соціальні послуги і виплати, які здійснює Фонд соціального страхування	254
10.5. Заходи Фонду соціального страхування щодо профілактики нешасних випадків, професійних захворювань	257
10.6. Страхові експерти з охорони праці, їх права та обов'язки	258
10.7. Нагляд у сфері страхування від нещасного випадку	259
10.7.1. Наглядова рада за діяльністю Фонду	259
10.7.2. Державний нагляд за діяльністю Фонду	261
<i>Питання до розділу 10</i>	262
Основні терміни і визначення в галузі охорони праці	263
ДОДАТОК 1. Перелік основних законодавчих та нормативно-правових актів, рекомендованих при вивченні дисципліни	273
ДОДАТОК 2. Поділ суб'єктів господарювання за ступенем ризиків для безпеки життя і здоров'я людей	279
ЛІТЕРАТУРА	281

ПЕРЕДМОВА

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року, 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. Праця має особливий характер і потребує певної організації. З фізіологічної точки зору, це витрати фізичної і розумової енергії людського організму. Праця є необхідним і корисним процесом, у ході якого, проте, за певних умов діяльності людина може піддаватися дії небезпечних і шкідливих факторів виробничого процесу, що негативно відбивається на її здоров'ї. Конституція України гарантує кожній особі право на належні, безпечні і здорові умови праці. Це конституційне положення стало своєрідним принципом, на якому вибудовується цілий комплекс правових, соціально-економічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що формують систему охорони праці усіх зайнятих громадян.

Проблеми створення безпечних і нешкідливих умов праці в теперішній час набувають особливого значення, адже ціна кожного недотримання вимог безпеки праці істотно зростає. За даними Міжнародної організації праці, смертельний травматизм в Україні є одним із найвищих порівняно з іншими країнами Євросоюзу та США: з розрахунку на 100 тис. працівників він, порівняно з Німеччиною, вищий у 2,5 рази, із США – у 2 рази, з Італією – в 1,3 рази. Причинами такого стану є нестабільність у суспільстві, економічні негаразди, високий рівень корупції, малоефективна система управління та контролю за охороною праці.

Як зазначається у Загальнодержавній соціальній програмі поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки, сучасний стан охорони праці потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни.

Є різні галузі народного господарства. Вони характеризуються різним рівнем безпеки праці, але жодна галузь не може гарантувати абсолютну безпеку праці без відповідних організаційних, економічних технічних та інших практичних дій. Особливе значення при цьому набувають підготовлені згідно з сучасними вимогами науки і техніки фахівці з вищою освітою, які мають добру як професійну підготовку, так і підго-

товку в галузі охорони праці. Це стосується і юристів, яких можна назвати носіями права. Адже більшість нещасних випадків, професійних захворювань та аварій пов'язані з порушенням нормативно-правових вимог безпеки праці.

Професійна діяльність працівників права також становить гостру проблему щодо її безпеки. Викликані багатьма соціальними, економічними та іншими чинниками загострення кримінальної обстановки, зростання злочинності в її найбільш агресивних формах призводять до виникнення екстремальних ситуацій, коли життю або здоров'ю працівника права загрожує реальна небезпека, стаючи все частішими. Так, від 7 до 12% працівників органів внутрішніх справ під час виконання службових обов'язків зазнають тяжких фізичних та психічних травм.

Зростає кількість нещасних випадків серед суддів, адвокатів, прокурорів та інших фахівців права, пов'язаних з їх професійною діяльністю.

Охорона праці працівників права стосується галузі юриспруденції (судді, прокурорські працівники, адвокати, нотаріуси, юрист-консультанти та ін.), але ці фахівці працюють у різних сферах народного господарства України, де турбота про збереження їх здоров'я, безпеку праці стоїть поруч зі збереженням здоров'я та безпекою праці інших працівників галузі. А це вимагає від юристів, які по завершенню навчання у вищому навчальному закладі працюватимуть у різних галузях народного господарства, засвоїти нормативно-правові вимоги з охорони праці тієї чи іншої галузі.

Правове забезпечення відносин, які стосуються техніки безпеки, виробничої санітарії, особливо на локальному рівні, потребує суттєвого покращення, і в цьому важливу роль відіграють фахівці права. Тому викладання нормативного курсу з охорони праці в галузі права є дуже важливим та своєчасним.

Щиро вдячні докторам наук, професорам О.М. Обушенку, К.В. Антонову за сумлінну працю під час рецензування посібника та цінні зауваження.

Автори з подякою прийматимуть і враховуватимуть у подальшій роботі всі побажання та рекомендації щодо посібника.

Розділ 1

ВСТУП ДО ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. Поняття про охорону праці в галузі, її предмет, об'єкт, мета та завдання

Праця є основою життєдіяльності людини як індивіда і члена суспільства, вона безпосередньо впливає на формування і розвиток суспільних відносин. З огляду на це найважливішим завданням будь-якої демократичної держави є створення найбільш сприятливих умов для плідної праці та її охорони.

Поняття «охорона праці» необхідно розглядати в широкому і вузькому значенні. В широкому розумінні відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» **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 вбачається, в цій нормі охорона праці розглядається законодавцем у широкому сенсі – як узгоджена комплексна система безпеки життя і здоров'я працівника в процесі виконання покладених на нього трудових обов'язків.

У більш вузькому значенні **охорона праці** – це соціально-технічна, нормативна дисципліна, яка вивчається з метою формування у майбутніх фахівців необхідного рівня знань про стан і проблеми охорони праці, правові й організаційні питання охорони та гігієни праці, виробничої санітарії, техніки безпеки, умінь та компетенції для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також ефективної професійної діяльності та активної позиції щодо практичної реалізації головного принципу Конституції України – пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності.

Необхідність вирішення питань безпеки зумовлює формування цілісної системи знань з проблем охорони праці, необхідних для прийнят-

тя за будь-яких умов обґрунтованих рішень щодо безпеки на рівні людини, колективу, підприємства, галузі, регіону й суспільства в цілому.

Предметом навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі» є система збереження життя і здоров'я людини у відповідних умовах її трудової діяльності. Будь-яка діяльність людини повинна бути корисною для її існування, але одночасно вона може бути джерелом негативних впливів або шкоди, призводити до травматизму, захворювань, а часом і до повної втрати працездатності або смерті. Шкоду людині може завдавати під час праці: робота на виробництві (виробнича діяльність), на службі (службова діяльність), діяльність, пов'язана з отриманням знань (навчальна діяльність) і навіть різні види відпочинку та розваги. Статистика надзвичайних ситуацій дає підставу стверджувати, що будь-яка діяльність є потенційно небезпечною. Це положення становить основу теорії і методів вирішення більш загальної проблеми – забезпечення безпеки життєдіяльності людини. Проблема забезпечення безпеки та охорони праці зачіпає багато сторін існування трудових колективів, управління ними та організації праці в них, таким чином має різносторонній і багатоплановий характер. Складність полягає в тому, що вирішення цієї проблеми повинно забезпечуватися безперервно на кожному етапі, на кожній ділянці трудового процесу і на кожному робочому місці, а це в свою чергу вимагає формування цілісної системи знань з проблем охорони праці, необхідних для прийняття за будь-яких умов обґрунтованих рішень щодо безпеки на рівні людини, колективу, підприємства, галузі, регіону й суспільства в цілому.

Об'єктом дослідження охорони праці в галузі права виступає виробнича система, яка включає людину-правника в процесі праці, засоби праці (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється трудовий процес, а також організацію праці. Установлено, що так званий людський фактор присутній у формуванні причин майже 90% нещасних випадків. Уроджене почуття небезпеки в людини розвинене недостатньо, й у ряді мотивацій її діяльності «безпека» стоїть на другому місці після «вигоди». Тому нещасні випадки частіше пов'язані із недбалістю ставленням до питань охорони праці, ніж із кваліфікацією працюючих або конструкцією машин.

Механізм, що спонукає людину до помилок, базується на її природжених та набутих особливостях, на тимчасових станах, що визначають сприйняття людиною виробничої ситуації

Психологи праці стверджують, що психічно нормальна людина не прагне до самознищення, травмування себе й оточуючих. Тому причини порушення правил і норм охорони праці варто шукати не тільки в пси-

хічних властивостях особистості, характеристиках і особливостях самої людини, але й у впливах зовнішніх подразників, одним із яких є стрес.

У період широкого застосування нової техніки, інформаційних систем в усіх галузях народного господарства проблема оптимізації відносин людини з машиною і виробничим середовищем стала однією з головних.

На підставі цих досліджень розробляються заходи та засоби, спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

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.

В умовах виробництва завданням в галузі охорони праці є:

- забезпечення достатнього рівня знань працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці та розуміння ними небезпечної шкідливих та небезпечних виробничих факторів для їхнього життя та здоров'я, а також для життя і здоров'я людей, що їх оточують;
- доведення до оптимального рівня обладнання машин, механізмів, устаткування інженерно-технічними засобами;
- приведення пожежонебезпечних ділянок у відповідність до вимог нормативно-правових актів;
- повне забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту;
- приведення технологічної документації відповідно до вимог безпеки праці;
- постійне утримання будівель та споруд у справному стані;
- облаштування та забезпечення функціонування кімнат психологічного розвантаження, оздоровчих кімнат, процедурних тощо.

1.2. Законодавча база України з охорони праці в галузі права

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Згідно із Законом України «Про охорону праці» воно складається із загальних законів України та спеціальних (підзаконних) законодавчих актів. До загальних законів відносяться: Закон України «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийняті відповідно до них нормативно-правові акти.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

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

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 50), право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Рамковим документом у галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», ухвалений Верховною Радою України 14 жовтня 1992 р. з подальшими змінами та доповненнями до нього. Цей Закон 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. Його дія розповсюджується на всі заклади, підприємства, організації незалежно від форми власності і діяльності, і на всіх громадян, які працюють у цих організаціях. Основними положеннями Закону України «Про охорону праці» є:

- встановлення норм прямої дії щодо порядку організації охорони праці безпосередньо на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності, чітке визначення функцій, обов'язків, прав, відповідальності власника і конкретних посадових осіб та працівників;

- зміцнення позиції та підтвердження вагомого статусу служб охорони праці щодо прав і повноважень працівників цих служб, їх підпорядкування безпосередньо керівникові та прирівняння до основних виробничо-технічних служб підприємства, необхідність створення служб охорони праці як на підприємствах, так і в усіх органах управління, включаючи місцеві державні адміністрації;

- визначення вагомого місця та ролі колективного договору підприємства у вирішенні завдань охорони праці, забезпечення прав і соціальних гарантій працівників;

- визначення курсу на забезпечення неперервного якісного навчання населення з питань охорони праці, впровадження у всіх навчальних закладах системи освіти відповідної дисципліни;

- забезпечення активної участі професійних спілок та інших громадських формувань у роботі щодо покращення охорони праці, створення можливостей щодо формування нових комісій з питань охорони праці підприємства, уповноважених трудового колективу з цих питань.

Особливу увагу в Законі звернено на гарантії прав громадян на охорону праці, зокрема:

- право працівників на охорону праці при укладенні трудового договору (ст. 5);

- право працівників на охорону праці під час роботи (ст. 6);

- соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань (ст. 5);

- право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці (ст. 7);

- видача працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, змиваючих та знешкоджуючих засобів (ст. 7);

- відшкодування шкоди у випадку ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті (ст. 11, 12).

Закон України «Про охорону праці» визначає соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи щодо охорони праці. У ст. 4 цього Закону виписа-

но основні принципи державної політики України в галузі охорони праці.

Важливим нормативним актом, який визначає засади правового регулювання охорони праці, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), затверджений Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введений в дію з 1 червня 1972 р. До Кодексу неодноразово вносилися зміни і доповнення. Він регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи ефективності суспільного виробництва і зростанню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників. Право на працю реалізується укладанням трудового договору. КЗпП передбачає цілу низку правил з охорони праці, які містяться у главі XI, що так і називається «Охорона праці», та розділі «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю». Норми, що стосуються цих відносин, містяться також у багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні профспілки».

Право громадян на соціальний захист, яке проголошується Конституцією (ст. 46), зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, гарантує Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, яке спричинило втрату працездатності». Окрім того, Закон створює правове поле, фінансові й організаційні механізми для успішного розв'язання триєдиного завдання: запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві, компенсації потерпілим матеріальних збитків внаслідок ушкодження здоров'я.

У врегулюванні правовідносин між суб'єктом та об'єктом у процесі трудової діяльності, і зокрема з охорони праці, мають суттєве значення й інші законодавчі акти України. До них належать Основи законодавства України про охорону здоров'я, які регулюють суспільні відносини у цій сфері з метою забезпечення гармонійного 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, а також передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до технічного устаткування та технологічних процесів, до будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей. Вони встановлюють вимоги щодо проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, зокрема праців-

ників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності.

Важливе значення для забезпечення охорони праці має Кодекс цивільного захисту України (далі – КЦЗ), ухвалений 2 жовтня 2012 р. Це комплексний акт законодавчого органу держави, який регулює відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій та порядок реагування на них. Кодексом передбачено функціонування єдиної державної системи цивільного захисту, визначено повноваження органів державної влади, органів місцевого самоврядування, права та обов'язки громадян України, іноземців і осіб без громадянства, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Із прийняттям цього Кодексу втратили чинність деякі законодавчі акти, котрі традиційно використовувалися для регулювання відносин з охорони праці. Одним із таких актів став Закон України «Про пожежну безпеку», замість якого усі відносини з приводу забезпечення пожежної безпеки на території України, відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їхньої діяльності та форм власності врегульовуються тепер КЦЗ.

Право на життя і діяльність в умовах, що відповідають вимогам безпеки, на охорону здоров'я та медичну допомогу забезпечене працівникам права Конституцією (як і усім громадянам), а також Законом України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів».

У Законі України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» визначено правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки. Він спрямований на захист життя і здоров'я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах шляхом запобігання їхньому виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків.

До нормативних актів, які побічно стосуються охорони праці в галузі права, можна віднести й Закон України «Про охорону навколишнього середовища», який регламентує відносини в галузі охорони праці, захист природних ресурсів, ефективне використання їх, забезпечення екологічної безпеки, попередження і ліквідації негативного впливу господарської діяльності людини на навколишнє середовище. Цей закон наголошує на підвищенні екологічної культури населення, а також передбачає підготовку кваліфікованих фахівців через обов'язкову освіту і виховання у сфері охорони навколишнього природного середовища в навчально-виховних закладах.

Важливими законами України, що стосуються радіаційної безпеки населення, є закони «Про захист людини від впливу іонізуючих випромінювань», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про поводження з радіоактивними відходами».

Питання юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці загалом і в галузі права зокрема знайшли своє відображення у Кримінальному кодексі та Кодексі про адміністративні правопорушення. Кримінальний кодекс, наприклад, містить розділ X, присвячений злочинам проти безпеки виробництва. Статті 271, 275 передбачають кримінальну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці, правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд.

У Кодексі про адміністративні правопорушення передбачено адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці.

Закон «Про Національну поліцію» визначає, що поліція в Україні – це державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань. Поліція бере участь також у наданні соціальної та правової допомоги громадянам. Закон окреслює обов'язки і права працівників Національної поліції з питань, що стосуються безпеки, охорони здоров'я і праці, гарантує їх соціальний захист.

Крім законодавчих актів України, правові відносини у сфері охорони праці регулюються підзаконними нормативними актами: указами і розпорядженнями Президента України, рішеннями уряду України, нормативними актами міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади.

Законодавство України про охорону праці за роки незалежності України суттєво оновилося. Водночас зберігають чинність нормативні акти СРСР з питань, не врегульованих законодавчими актами України, за умови, що відповідні акти СРСР не суперечать законодавству України.

Значна робота проводиться з удосконалення законодавчої бази з питань охорони праці, адаптації українського законодавства з охорони праці до вимог Європейського Союзу, Міжнародної організації праці. Так, законом України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Євросоюзу» від 16 березня 2004 року закріплено мету адаптації законодавства України, яка полягає в досягненні відповідності правової системи України рівню європейської з урахуванням критеріїв, що висуваються Євросоюзом до держав,

які мають намір вступити до нього.

Сьогодні при створенні національного законодавства України з охорони праці широко використовуються конвенції і рекомендації МОП, директиви Євросоюзу, міжнародні стандарти, досвід нормотворення Великобританії, Німеччини, Японії, США, Росії, країн Скандинавії та інших країн світу.

1.3. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП), що діють у галузі права

Крім законодавчих актів України правові відносини у сфері охорони праці регулюються підзаконними нормативно-правовими актами (НПАОП). Згідно зі ст. 27 Закону України «Про охорону праці» до нормативно-правових актів з охорони праці належать: правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Вони відіграють важливу роль в охороні здоров'я працівників та забезпеченні безпеки праці.

Вимогам нормативних актів з охорони праці мають відповідати:

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

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводиться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

До розробки проекту нормативного акта можуть залучатися відповідні організації або творчі колективи чи навіть групи фахівців. З метою профілактики нещасних випадків Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України має право брати участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці.

Під час ухвалення НПАОП враховуються різносторонні інтереси усіх зацікавлених суб'єктів та охоплюється широке коло питань, що потребують регулювання. Водночас з ухваленням проекту НПАОП розглядаються й інші взаємопов'язані нормативні акти. Розробники зобов'язані одночасно підготувати обґрунтовані пропозиції про їхній перегляд, зміну чи скасування.

Закон України «Про охорону праці» (ст. 2) передбачає, що у разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог. Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їхню достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці. Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Нормативні акти з охорони праці з огляду на юридичне становище органу, який ухвалив відповідний акт, поділяються на акти централізовані та місцеві. Серед останніх можна виокремити також локальні нормативні акти, які ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях у межах визначених для них повноважень.

Президент України своїми указами і розпорядженнями затверджує окремі нормативні акти з охорони праці. Серед цих актів слід відзначити Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України), затверджене Указом Президента від 6 квітня 2011 р. № 408/2011.

Нормативно-правові акти у сфері охорони праці ухвалюються зазвичай Кабінетом Міністрів України. Цей центральний орган виконавчої влади забезпечує реалізацію державної політики у названій сфері, подає на затвердження до Верховної Ради України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Зокрема, своїм розпорядженням Кабінет Міністрів України схвалив концепцію Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 рр. Програма, за визначенням Кабміну, має на меті комплексне вирішення проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здо-

рового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Кабінетом Міністрів України затверджено також Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях.

Згідно з Положенням Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України «опрацьовує і затверджує правила, норми, інші нормативно-правові акти з промислової безпеки, охорони праці», тобто НПАОП.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Таким органом є Міністерство охорони здоров'я України.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні містити вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Важливо зазначити, що нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах. Організація охорони праці на зазначених об'єктах визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, за погодженням із відповідним профспілковим органом.

Що стосується учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їхнього персоналу, то закон передбачає застосування законодавства про охорону праці щодо них у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

1.4. Реєстр та покажчик НПАОП

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

створення безпечних машин, механізмів, верстатів, інструментів та іншого виробничого приладдя, розробки безпечних технологічних процесів, методів та прийомів праці, створення ефективних і надійних засобів колективного та індивідуального захисту працюючих на виробництві, забезпечення дотримання правил і норм, встановлених для виробничих процесів та обладнання, засобів захисту, а також для самих працюючих. Він створений згідно з постановою Кабінет Міністрів України 27 січня 1993 р. «Про заходи щодо виконання Закону України "Про охорону праці"» для впорядкування та систематизації нормативно-правових актів з охорони праці й отримав назву Державного реєстру міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (Реєстр ДНАОП).

Реєстр ДНАОП надавав можливість оперативно визначати та відшукувати відповідні нормативно-правові акти і став фактичною передумовою для створення єдиної автоматизованої системи обліку та опрацювання необхідних джерел, що покликані регулювати відносини з охорони праці. Від самого початку Реєстр містив понад 2,5 тис. нормативно-правових актів. Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці 8 червня 2004 року було затверджене нове Положення про Реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, яким Управлінню нормативно-правового та юридичного забезпечення було доручено забезпечити ведення Реєстру НПАОП.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держнаглядохоронпраці України, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545 (1545-12) «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструються у порядку, встановленому Держстандартом України. Ці нормативні документи можуть включатися до Реєстру НПАОП зі збереженням позначень (шифрів), які їм були надані під час реєстрації в Держстандарті.

Рішення про включення нормативно-правових актів з питань охорони праці до Реєстру НПАОП зазначаються в наказі Держнаглядохоронпраці України про затвердження НПАОП.

Для включення НПАОП до Реєстру управління Держнаглядохоронпраці оформлює реєстраційну картку, яка підписується посадовою особою Держнаглядохоронпраці України, що її склала.

Після перевірки комплектності поданих документів НПАОП присвоюється відповідне позначення (шифр).

Відповідні види НПАОП для однакового застосування мають таке цифрове позначення: правила – 1, переліки – 2, норми – 3, положення – 4, інструкції – 5, порядки – 6, інші – 7.

Якщо нормативно-правовий акт поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, то він позначається кодом 0.00.

Положенням про Реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці передбачено, що відповідні дані про затвердження та введення в дію НПАОП оформлюються у вигляді Показчика НПАОП (табл. 1), який затверджується наказом Держнаглядохоронпраці України щокварталу.

Публікується Показчик НПАОП у журналі «Охорона праці» та в інших виданнях Держнаглядохоронпраці України. Електронна адреса Показчика НПАОП – <http://www/dnop.kiev.ua/files/pokaz.pdf>. Показчик постійно оновлюється та поповнюється. Станом на 5 березня 2014 р. він містив 793 нормативних документа з охорони праці (порівняно з попередніми даними включено 13, виключено 12, перенесено до іншого розділу 1, виключено в зв'язку з дублюванням 1). На НПАОП, дія яких поширюється на декілька видів економічної діяльності (код 0.00), припадає 138, решта – на окремі види економічної діяльності. Функцію головної організації з опрацювання ДНАОП виконує Національний науково-дослідний інститут охорони праці, який входить до системи органів державного нагляду за охороною праці.

Таблиця 1

Загальний вид Показчика НПАОП

№	Позначення нормативного акта	Назва нормативного акта	Затвердження	
			Дата, вид документа, №	Організація
1	НПАОП 0.00-1.62-12	Правила охорони праці на автомобільному транспорті Зареєстровано: Дата введення в дію	09.07.2012 наказ № 964 01.08.2012 за № 1299/21611 14.09.2012	МНС України Мінюст України
2	НПАОП 0.00-3.16-12	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтогазової промисловості Зареєстровано: Дата введення в дію:	09.07.2012 наказ № 962 26.07.2012 за № 1259/21571 21.09.2012	МНС України Мінюст України

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРАВА

3	НПАОП 25.0-1.01-12	Правила охорони праці на об'єктах з переробки пластичних мас Зареєстровано: Дата введення в дію:	16.07.2012 наказ № 989 07.08.2012 за № 21336/21648 8.09.2012	МНС України Мінюст України
4	НПАОП 80.2-1.01-12	Правила безпеки під час проведення навчально-виховного процесу в кабінетах фізики та хімії загальноосвітніх навчальних закладів Зареєстровано: Дата введення в дію:	16.07.2012 наказ № 992 03.08.2012 за № 1332/21644 31.08.2012	МНС України Мінюст України

1.5. Стандарти в галузі охорони праці. Санітарні та будівельні норми

Система стандартів безпеки праці – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, спрямовані на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) колишнього СРСР застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними документами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України. Відповідно до Угоди про співробітництво в галузі охорони праці, укладеної керівними органами урядів держав СНД, стандарти ССБТ надалі визнаються Україною як міждержавні стандарти за угодженням переліком, що переглядається в міру необхідності з урахуванням національного законодавства держав СНД та результатів спільної роботи, спрямованої на удосконалення Системи стандартів безпеки праці.

Чинні ГОСТи ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем:

0 – організаційно-методичні стандарти;

1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів;

2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання;

3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів;

4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників;

5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд.

Підсистеми 6-9 – резерв.

В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити чинні ГОСТи ССБТ. Так, наприклад, у галузі охорони праці вже діють ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять та ін.», ДСТУ 2272-93 «Пожежна безпека. Терміни та визначення», ДСТУ 4050-2001 «Спецодяг сигнальний. Жилети. Технічні умови» та ін.

Крім наведених, питання охорони праці регламентовані державними санітарними нормами (наприклад, Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку ДСН 3.3.6.037-99, 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»). Санітарні правила та норми затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Невід'ємною складовою умов праці працівників є розміщення та планування самого приміщення, де відбувається трудова діяльність (зокрема, суду, прокуратури, відділу поліції, нотаріальної контори тощо). Ці питання детально регулюються Державними будівельними нормами України (далі – ДБН) В.2.2.-9-2009 «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди», В.2.2.-26:2010 «Будинки та споруди. Суди» та ін.

Протипожежна безпека забезпечується виконанням вимог «Правил пожежної безпеки в Україні (НАПБ А.01.001-2004) та нормативно-правових актів з пожежної безпеки – НАПБ, наприклад НАПБ Б.03.002-2007 «Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою» та ін.), Державний реєстр цих актів – Реєстр НАПБ – затверджено наказом МНС України від 10.10.2003 № 388.

1.6. Акти з охорони праці, що діють в організаціях, установах

Важливе значення у забезпеченні безпеки праці та охорони здоров'я мають акти з охорони праці, що діють в організаціях, установах. Вони, з огляду на порядок їхнього ухвалення, поділяються на такі, що ухвалюються керівником самостійно за погодженням із профспілками (інструкції з охорони праці), та такі, що ухвалюються на загальних зборах (конференції) трудового колективу (правила внутрішнього трудового розпорядку).

Акти з охорони праці, що діють на окремих об'єктах, визначають порядок безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях. Вони діють тільки в даній організації (установі) та створюються, як правило, на основі типових нормативних актів з охорони праці і затверджуються її керівником. Порядок опрацювання та затвердження нормативних актів про охорону праці, що діють в організації, затверджений Наказом Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993, а 29 січня 1998 року цим же органом було затверджене Положення про розробку інструкцій з охорони праці, в якому встановлено вимоги до змісту, побудови і викладу інструкцій з охорони праці, визначено порядок опрацювання та введення в дію нових, перегляду та скасування чинних інструкцій. Положення є обов'язковими для всіх міністерств та інших органів виконавчої влади, а також підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та виду їхньої діяльності.

Керівник (власник) може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що відповідають напрямку діяльності та вимогам чинного законодавства. Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів організації (установи) за наказом керівника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та відповідальні особи. Реєстрація та облік нормативних актів з охорони праці, що діють у межах організації, здійснюються в порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

До таких актів належать:

Правила внутрішнього трудового розпорядку;

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 лабораторію на підприємстві;

Інструкція з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;

Інструкція про заходи пожежної безпеки;

Інструкція про порядок проведення зварювальних та інших вогне-

вих 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 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.

Основним нормативним актом, що регулює питання дисципліни праці та організації внутрішнього трудового розпорядку в організації, є Правила внутрішнього трудового розпорядку, які розробляються на підставі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням умов праці даної організації..

У Правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретизуються обов'язки адміністрації, робітників і службовців, питання прийому на роботу і звільнення, використання робочого часу, порядок застосування заохочень за сумлінну працю та заходів впливу на порушників трудової дисципліни.

Вказані правила нагадують власнику обов'язки поліпшувати умови праці, дотримуватися вимог нормативних актів з охорони праці.

В усіх органах внутрішніх справ, вищих навчальних закладах МВС України, переважній більшості судів, державних нотаріусів та переважній більшості інших правових організацій існують затверджені на локальному рівні відповідні положення, правила, інструкції, накази та інші локальні акти з охорони праці та техніки безпеки. Для прикладу, у Вищому спеціалізованому суді України з розгляду цивільних і кримінальних справ (далі – ВССУ) з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці наказом керівника ВССУ від 20 липня 2001 року № 2 25/0/14-11 затверджено Положення про систему управління охорони праці у ВССУ, інструкції з охорони праці для працівників апарату ВССУ та обслуговуючого персоналу.

***Питання до розділу 1
«Вступ до охорони праці в галузі. Основні законодавчі
та нормативні акти з охорони праці»***

1. Поняття про охорону праці в галузі, її предмет, об'єкт.
2. Мета та завдання охорони праці в галузі права.
3. Законодавча база України з охорони праці в галузі права.
4. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП), що діють в галузі права.
5. Документи, що належать до НПАОП.
6. Реєстр та покажчик НПАОП.
7. Стандарти в галузі охорони праці.
8. Санітарні та будівельні норми.
9. Акти з охорони праці, що діють в організаціях, установах.

Розділ 2

МІЖНАРОДНІ НОРМИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1. Забезпечення охорони праці на міжнародному рівні. Роль соціального партнерства (соціального діалогу)

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

Основним принципом законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці в міжнародній практиці, як правило, є соціальне партнерство (соціальний діалог). У більшості промислово розвинутих країн державна соціальна політика базується на солідарній основі та на суспільній думці про право на особливі переваги у соціальному праві потерпілих на виробництві.

В Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможнішу позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути закладені такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудових відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятною для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

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

У більшості країн ЄС діє головний національний тристоронній орган і кілька аналогічних органів, які працюють над окремими питання-

ми. Роль тристороннього органу є переважно консультативною і дорадчою, тільки в окремих випадках він має повноваження приймати рішення (Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка). В окремих країнах Євросоюзу, наприклад Естонії, окрім офіційних сторін (уряд – профспілки, роботодавці), до категорії учасників соціального діалогу включено добровільні професійні спілки, представників громадських організацій, а також інспекцій праці та судових органів.

У центрі соціального діалогу в країнах Європейського Союзу перебувають **питання: зайнятості, політики оплати праці, політики розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки, соціального захисту, трудового законодавства, безпеки та гігієни праці тощо.**

Рівень зайнятості визнано головним елементом винайдення шляхів розв'язання найбільш нагальних національних проблем, скажімо старіння населення, стабільності пенсійного забезпечення, конкурентоспроможності чи соціальної єдності. У реалізації стратегії зайнятості вирішальну роль відіграє соціальне партнерство. Воно несе 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 є дуже важливим 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 відповідні технічні можливості для виконання покладених на них завдань.

У країнах Європейського Союзу питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства. При цьому політика оплати праці розглядається як частина макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням Єврозони. Зростання заробітної плати у 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 укладати угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики. Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним з 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*.

Політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки у більшості країн європейської співдружності стала одним з головних питань діалогу між соціальними партнерами. Однак масштаби ефективності соціального діалогу і партнерства в забезпеченні професійної підготовки 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 полягає 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.

Велика увага в Євросоюзі приділяється *соціальному захисту* – практично всі західноєвропейські держави вдосконалюють свої системи соціального страхування. У Франції головною метою такої політики стало поширення солідарності, у Німеччині модель соціальної політики передбачає тісний зв'язок соціального страхування та ринку праці з активною ініціативою держави і роботодавців в економічних процесах. Однак універсальної моделі соціального страхування у ЄС не існує.

Не менш важливим для країн Євросоюзу є трудове законодавство. Членство в ЄС й економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та їх керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції. Така ситуація вимагає створення нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників. Баланс інтересів у соціально-трудовах відносинах обох сторін забезпечується шляхом серйозного і тривалого діалогу, що є основою директив 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».

У соціальному діалозі країн Євросоюзу велика увага приділяється проблемі *нетипових трудових відносин*, таких як неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробувальні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визна-

чаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін.

З огляду на досвід країн ЄС важливим є 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.

2.2. Міжнародні норми соціальної відповідальності

Міжнародними нормами соціальної відповідальності є Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» та Стандарт ISO 26000 «Наставова з соціальної відповідальності».

2.2.1. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»

Даний стандарт розроблено Консультативною Народою Ради Агентства з Економічних Пріоритетів Акредитації. Членами цієї організації є компанії, професійні союзи, неурядові організації, органи із сертифікації, академічні організації. Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році і переглянутий у 2001 році.

Мета стандарту – *сприяти постійному поліпшенню умов трудової діяльності, виконанню 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 визначену політику компанії в сфері соціальної відповідальності, в якій передбачено аналіз, перевірку та оцінку її впровадження з боку керівництва, планування, вибір постачальників, прийняття коригувальних дій тощо.

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

Стандарт SA 8000 спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для працівників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, в яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше за-

стосовувати 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.

У структурі соціальної відповідальності стандарту чітко викладені вимоги до забезпечення охорони праці за кожним з нижченаведених аспектів:

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

2) **примусова праця.** Можливою є 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; кріпосну працю; страхування працівником виконання своїх зобов'язань; обов'язкову тюремну працю;

3) **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;

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

5) **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;

6) **дисциплінарні стягнення.** Компанія не повинна застосовувати або сприяти застосуванню тілесних покарань, ментального або фізичного примусу, словесних образ;

7) **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 (в Україні – 40 годин). 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;

8) **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.

Вище керівництво повинне визначати політику компанії у сфері соціального захисту й умов праці таким чином, щоб вона:

- а) включала зобов'язання з виконання всіх вимог даного стандарту;
- б) включала зобов'язання з виконання національних та інших законів і вимог, на які погоджується компанія, а також зобов'язання з дотримання міжнародних документів;
- в) включала зобов'язання щодо постійного вдосконалення;
- г) фактично документувалася, виконувалася, підтримувалася, доводилася в доступній і зрозумілій формі до всього персоналу, включаючи директорів, керівників, адміністрацію, спостерігачів і персонал, що працюють за наймом, за контрактом або іншим чином представляють компанію;
- д) була відкрита громадськості.

Компанія має забезпечувати розуміння і виконання вимог даного Стандарту на всіх рівнях організації; методи повинні серед іншого включати:

- а) чітке визначення функцій, обов'язків і повноважень;
- б) навчання нових і/або тимчасових працівників при прийнятті на роботу;
- в) періодичне навчання й ознайомлювальні програми для працівників;
- г) постійний контроль діяльності та результатів, що засвідчують ефективність систем, які використовуються для здійснення політики компанії та вимог даного Стандарту; контроль постачальників (субпідрядників) і субпостачальників

Для вирішення проблем і вживання коригувальних заходів компанії слід дотримуватися таких правил:

- вивчати зауваження працівників та інших зацікавлених сторін щодо виконання/невиконання політики компанії і/або вимог даного Стандарту та реагувати на ці зауваження;
- не накладати на працівників стягнення, звільняти чи будь-яким

іншим чином дискримінувати працівників за надання інформації щодо виконання даного стандарту;

– вживати заходів для усунення недоліків та розподілу з цією метою необхідних ресурсів, відповідно до характеру і ступеня виявленого порушення політики компанії і/або вимог стандарту;

– визначати і підтримувати процедури для регулярного інформування всіх зацікавлених сторін про виконання вимог даного документа, включаючи результати аналізу управління і контролюючих заходів.

Результатами використання стандарту SA 8000 можна вважати:

1) появу чіткого визначення порядку та умов приймання на роботу і здійснення трудової діяльності;

2) встановлення соціальної відповідальності як закону при веденні бізнесу;

3) постійне удосконалення умов праці;

4) можливість за допомогою сертифікації провести незалежну перевірку соціальної орієнтованості підприємства;

5) сприяння прозорому залученню акціонерів та інших зацікавлених сторін;

6) появу чітких і доступних для користування рекомендацій.

2.2.2. Стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»

Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності» – це запропоновані критерії з соціальної відповідальності, він не є обов'язковим документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно з ISO 26000 компанія може включати такі компоненти до своєї програми дій, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпека праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етика бізнесу.

Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Настанова по соціальній відповідальності» допомагає організаціям упорядкувати свою діяльність в галузі соціальної відповідальності. Ця настанова дає єдине розуміння соціальної відповідальності і детальну інструкцію для всіх організацій щодо соціальної відповідальності.

Охорона праці є невід'ємною складовою соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність – це відповідальність комерційних, неприбуткових, громадянських, управлінських та інших організацій за внесок в добробут суспільства та вплив на оточуюче середовище. Ме-

тою соціальної відповідальності є сприяння сталому розвитку.

Основними принципами соціальної відповідальності є:

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

2) 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 свою 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 інформацій, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань;

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

4) взаємодія із заінтересованими сторонами – цей принцип означає, що організації слід поважати, розглядати інтереси заінтересованих сторін та всемірно взаємодіяти з ними;

5) 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;

6) 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;

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

Дії організації щодо суспільства, в якому вона функціонує, та щодо впливу на навколишнє середовище стали важливою частиною оцінки її діяльності з боку зацікавлених сторін, у тому числі споживачів або клієнтів, інвесторів, фінансистів, членів громадськості, неурядових організацій, працівників, їх профспілок та інших структур, що змушує її адекватно реагувати на вимоги соціуму.

Важливо зазначити, що стандарт ISO 26000 розроблений не тільки для бізнес-структур, але також і для профспілок, громадських організацій і державних органів. Він визначає зони відповідальності для кожної організації в її взаєминах із зацікавленими сторонами.

Соціальна відповідальність вимагає розуміння широких інтересів і очікувань суспільства. Вона базується на повазі правових норм і виконанні юридично обумовлених обов'язків. Однак усвідомлення соціальної відповідальності вимагає також визнання обов'язків щодо інших зацікавлених сторін, причому ці обов'язки не є юридично обов'язковими, можуть витікати із загальних цінностей, переконань та етики.

Незважаючи на те, що очікування відповідальної поведінки різняться між країнами і культурами, організації варто визнавати і застосовувати універсальні цінності. Ці очікування відображені в міжнародних конвенціях і нормах поведінки, установлених в міжурядових інструментах, таких як Загальна декларація прав людини.

Соціальна відповідальність організації розглядається за такими основними аспектами:

- організаційне управління;
- права людини;
- трудові відносини;
- довкілля;
- добросовісні ділові практики;
- проблеми, пов'язані зі споживачами;
- соціально-економічний розвиток суспільства.

Стандарт надає інструкції щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення, є корисним для всіх типів організацій у приватному, державному та неприбутковому секторах, для компаній великих і малих, діючих у розвинутих країнах або країнах, що розвиваються, з урахуванням їх економічного, соціального та правового статусу.

2.2.3. Охорона праці як невід'ємна складова соціальної відповідальності

Трудові відносини організації містять у собі взаємини організації зі своїми працівниками, її відповідальність за стан робочих місць, які належать їй; за роботу, яка виконується від її імені іншими, включаючи субпідряд, питання найму, умов праці, навчання і підвищення кваліфікації працівників, охорони праці, а також представництва працівників та

їхньої участі у колективних договорах, соціальному діалозі і тристоронніх взаєминах.

Керуючись принципами соціальної відповідальності, організація визнає важливість безпечних умов праці для працівників, досягнення і підтримки самого високого рівня їх фізичного, інтелектуального і соціального процвітання, запобігання звільненням у зв'язку зі станом здоров'я, викликаного умовами праці, захисту працівників від ризиків, пов'язаних з нанесенням шкоди здоров'ю, адаптації виробничих процесів та виробничого середовища до фізичних і психологічних можливостей працівників.

Організація повинна:

- прагнути до розуміння та контролю ризиків, пов'язаних з охороною праці;

- вводити відповідні процедури і надавати безпечне устаткування, необхідне для запобігання професійних захворювань та нещасних випадків, а також для дій в аварійних ситуаціях;

- аналізувати причини нещасних випадків і професійних захворювань, а також проблеми, підняті працівниками, для того, щоб розуміти їх й інформувати працівників про те, яким може бути вплив на людей;

- розуміти і застосовувати засоби виробничої гігієни;

- визнавати, що психологічні ризики на робочих місцях є причинами стресів і погіршення стану здоров'я;

- розробити політику охорони праці, в якій буде чітко прописано, що жоден з елементів діяльності організації не є важливішим за охорону праці, і що охорона праці є невід'ємною частиною діяльності організації;

- надавати необхідне навчання і зміцнення потенціалу всього персоналу за необхідними напрямками;

- дотримуватися норми, відповідно до якої заходи охорони праці не пов'язуються з витратами, покладеними на працівників.

Організація повинна застосовувати системи управління охороною праці, які:

- засновані на залученні зацікавлених працівників;

- визнають і поважають права працівників на повну і достовірну інформацію щодо ризиків, пов'язаних зі здоров'ям і безпекою, а також щодо контролю та попередження цих ризиків;

- дають можливість вільно з'ясовувати й одержувати роз'яснення щодо всіх аспектів охорони праці;

- дозволяють працівникам відмовлятися від роботи, що явно може викликати серйозну і неминучу загрозу їхньому життю і здоров'ю або

життю і здоров'ю інших; звертатися за консультацією з питань охорони праці за межі організації (до сторонніх фахівців) та повідомляти керівника про випадки, що стосуються охорони праці;

– залучають працівників до участі у прийнятті рішень з охорони праці тощо.

Організація, що застосовує соціально відповідальні трудові відносини, безумовно, має розраховувати на досягнення відповідних потенційних переваг. Соціально відповідальні трудові відносини організації в сфері охорони праці можуть:

- позитивно впливати на її можливості щодо найму на роботу;
- покращити мотивацію та збереження кадрів;
- покращити виконання зобов'язань з охорони праці;
- позитивно впливати на репутацію організації.
- скоротити витрати, підвищити продуктивність праці;
- підтримувати моральний стан персоналу;
- впливати на думку інвесторів, донорів, спонсорів і фінансового співтовариства;

- впливати на взаємини з урядом, засобами масової інформації, постачальниками, аналогічними за рівнем організаціями, споживачами й співтовариством, в якому організація функціонує;

- розвивати взаємну довіру із зацікавленими сторонами.

Використання цього міжнародного стандарту сприяє кожній організації стати більш соціально відповідальною, брати до уваги інтереси її членів, дотримуватися чинного законодавства та поважати міжнародні норми поведінки.

В ISO 26000 враховано всі ті принципи, які названі в Глобальному договорі ООН.

2.2.4. Глобальний договір ООН – корпоративна соціальна відповідальність

Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес-асоціації, неурядові організації та профспілки в 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, прозо-

рої діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику.

Принципи, на яких ґрунтується Глобальний договір:

– права людини:

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

Принцип 2. Комерційні компанії повинні таким чином забезпечувати свою діяльність, щоб вона 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.

В Україні Глобальний договір був започаткований у квітні 2006 р. Зараз кількість учасників Глобального Договору в Україні перевищує 130, вони заснували національну мережу з метою поширення ініціатив корпоративної соціальної відповідальності в Україні, обміну досвідом, освіти та спільних дій.

Кожна компанія, яка сповідує ідеї корпоративної соціальної відповідальності та вважає її філософією свого бізнесу, розробляє своє бачення сталого розвитку та формулює принципи корпоративної соціальної відповідальності в стратегію розвитку компанії, здійснює внесок у формування громадянського суспільства шляхом створення та виконання партнерських програм, соціальних та благодійних проектів.

Соціальні програми компанії – добровільна та послідовна діяльність

у соціальній, економічній та екологічній сферах. Соціальні програми носять системний характер, пов'язані з місією та стратегією розвитку бізнесу та спрямовані на задоволення запитів різних заінтересованих сторін, вони можуть бути внутрішніми та зовнішніми.

Залежно від характеру бізнесу та визначених пріоритетів розвитку компанії формують свої принципи корпоративної соціальної відповідальності, що базуються на загально визначених поняттях. Можна навести такі основні принципи корпоративної соціальної відповідальності щодо охорони праці, якими керуються компанії:

- 1) безумовне виконання законодавства: екологічного, охорони праці;
- 2) дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів;
- 3) використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва;
- 4) надання ефективних робочих місць з достойним рівнем оплати праці та соціальних пільг;
- 5) забезпечення безпеки праці;
- 6) сприяння всесторонньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації працівників тощо.

Впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) – це багаторівневий процес удосконалення всіх інструментів менеджменту компанії. Заручившись підтримкою керівництва, особи, які відповідають за КСВ-практику, аналізують існуючі корпоративні політики та регламенти, діючі бізнес-стратегії на правила з точки зору принципів корпоративної соціальної відповідальності.

До документів, в яких закріплено стратегію компанії в галузі корпоративної соціальної відповідальності, належать: колективний договір, кодекс корпоративної поведінки, етичний кодекс, корпоративні стандарти, політика та інші.

2.3. Соціальний діалог в Україні

Одноименний Закон «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій,

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

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції і складається із законів «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про соціальний діалог, застосовуються норми міжнародного договору.

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

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

До сторін соціального діалогу належать:

– на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

– на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців,

суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

– на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

– на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами відповідного рівня шляхом обміну інформацією, консультаціями, узгодженням процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

2.4. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці

Значна увага приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. Створення Європейського Союзу було затверджено Трактатом 7 лютого 1992 року у місті Маастрих (Нідерланди).

Європейський Союз – це об'єднання демократичних європейських країн заради, миру та розвитку. Країни, що входять до його складу, заснували спільні інституції, яким було делеговано частину їхніх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливим демократичне прийняття рішень з конкретних питань, які становлять спільний інтерес, на європейському рівні. Європейський Союз створив спільну валюту, спільний ринок, в якому люди, послуги, товари і капітал пересуваються вільно. Він намагається зробити так, щоб внаслідок соціального прогресу та справедливої конкуренції якомога більше людей могли скористатися перевагою спільного ринку.

Європейський Союз є міждержавним об'єднанням, яке існує завдяки наявності трьох засад: європейська спільнота, спільна політика у сфері міжнародних відносин і безпеки, а також спільна діяльність у внутрішній політиці та системі правосуддя.

У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. Так, наприклад, в іспанському місті Більбао діє Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці.

Правовими актами ЄС є *регламенти, директиви, рішення, рекомендації та висновки*. За своєю природою вони є різними, одні з них + обов'язкові до виконання, інші – ні, лише встановлюють бажані схеми поведінки.

Регламент – акт прямого застосування, що не потребує ратифікації, це джерело первинного права, оскільки наділений пріоритетом над національними актами.

Директива не має прямої дії, тому реалізується через акти національного законодавства. Для ухвалення необхідного акта державі – члену ЄС передбачається певний термін. Якщо вона не виконала цього обов'язку, то будь-який громадянин може в суді безпосередньо посила-

тися на директиву ЄС, якщо відповідачем є держава. ЄС ухвалила низку директив з охорони праці, центральне місце серед яких посідає рамкова Директива № 89/391/ЕЕС про впровадження заходів, які сприяють поліпшенню безпеки і здоров'ю працівників на роботі.

Рекомендації належать до актів рекомендаційного характеру, оскільки містять пропозиції керівних органів ЄС і не є обов'язковими для держав – членів ЄС. Наприклад, 18 лютого 2003 року Рада ухвалила Рекомендацію щодо покращення захисту самозайнятих працівників у питаннях безпеки та охорони здоров'я на роботі.

Рішення є обов'язковим до виконання тим суб'єктом, якому кореспондується (наприклад, державі – члену ЄС, конкретній компанії). Так, 24 лютого 1988 року Комісія ухвалила Рішення № 88/383/ЕЕС про забезпечення покращення інформації з питань безпеки, гігієни та здоров'я на роботі.

Висновок дозволяє основним органам ЄС (Європейській комісії, Раді, Парламенту, Комітету регіонів, Європейському економічному і соціальному комітету) робити заяви, які не встановлюють жодних зобов'язань та адресовані конкретним суб'єктам із певних питань.

Основні напрямки стратегії ЄС у сфері охорони праці є такими:

- збереження і розвиток працездатності;
- профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань;
- профілактика захворювань опорно-рухливого апарату;
- сприяння психологічному благополуччю на робочому місці;
- збереження трудової активності й управління трудовим процесом.

Діяльність ЄС з охорони праці має два напрямки: **науковий і пропагандистсько-організаційний**. Об'єднаними зусиллями інститутів охорони праці держав Євросоюзу створені два тематичні центри. Європейською комісією розроблено так звану Шосту рамкову програму, мета якої – зробити Євросоюз міжнародним центром у сфері поліпшення умов праці.

У 1970-1980-х роках було започатковано практику ухвалення директив із конкретних питань створення безпечних і здорових умов праці.

Комісія Євросоюзу розробила норми та стандарти з охорони праці, безпеки технічного устаткування, які впроваджуються в національні нормативи держав – членів Євросоюзу.

Принципами, що поділяються всіма країнами – членами ЄС, є відповідність національних систем охорони праці новим технологіям та системам організації праці.

Для практичного втілення в життя положень стратегії ЄС викори-

стовуються всі наявні важелі (законодавче регулювання, соціальний діалог, практика корпоративної соціальної відповідальності, економічні стимули).

Розвитку культури охорони праці сприяють Європейські тижні з охорони праці на виробництві, що проводяться з 2000 року, випускаються відповідні журнали, наприклад «Magazine» 11 мовами. Європейська агенція охорони праці випустила збірник матеріалів «Використання системи управління охорони праці в країнах – членах Євросоюзу».

Завдання Євросоюзу – створити сучасні, ефективно виконувані і застосовувані на практиці нормативно-правові акти.

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

2.5. Трудові норми Міжнародної організації праці. Основні конвенції та рекомендації МОП у сфері соціально-трудова відносин

Міжнародна організація праці (International labour organization) – одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою і активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй.

МОП є основним міжнародним координуючим органом у галузі охорони праці. Метою діяльності МОП є встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини, розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона

накопичила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудоових проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів і угод.

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань. Тристоронній принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах – Філадельфійській декларації та Статуті МОП.

Вищим органом МОП є Міжнародна конференція праці (МКП), або Генеральна конференція, робота котрої визначається спеціальним регламентом. МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки. Раз на три роки обирається адміністративна рада.

Статутом МОП передбачені робочі органи МОП – галузеві комітети, регіональні конференції, адміністративна рада, Міжнародне бюро праці (МБП).

Галузеві комітети є постійними органами, які створені поза конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудоових проблем окремих найважливіших галузей економіки.

Регіональні конференції скликаються для підтримки остійного зв'язку МОП із різними районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликаються за необхідністю та можливістю для обговорення питань, важливих для конкретного регіону.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями.

Міжнародне бюро праці (МБП) – це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). Організаційно МБП складається із ряду департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах. При МБП було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: Міжнародний інститут соціально-трудоових досліджень у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

На тристоронній основі функціонують органи МОП – адміністра-

тивна рада (виконавчий орган), галузеві комітети. Принципи трипартизму також враховуються при підборі кандидатур у міжнародне бюро праці та його територіальні бюро.

МОП нині налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво; здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри, займається благодійною справою.

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та, власне, разом зі статутом визначила основні цілі та завдання організації, які залишаються актуальними та нагальними і дотепер.

Філадельфійська декларація МОП закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращанню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти.

Забезпечення безпеки і гігієни праці МОП визнала одним із завдань своєї діяльності. Згідно з Преамбулою Статуту МОП негайна необхідність покращення умов праці здійснюється шляхом «захисту працівників від хвороб, професійних захворювань і від нещасних випадків на виробництві». Декларація 1998 року про фундаментальні принципи і права у світі праці та механізм їх реалізації, Декларація 2008 року про соціальну справедливість розглядають здорові та безпечні умови праці як невід'ємну складову одного зі стратегічних завдань – розроблення і розширення заходів соціального захисту трудящих. Широке коло питань охоплює така сфера діяльності МОП, як умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище.

Це знайшло своє відображення у *конвенціях і рекомендаціях, протоколах, зводах практичних правил та настановах МОП*.

Конвенції та рекомендації приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах. Вони разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду **Міжнародний кодекс праці**.

Кодекс дає правову основу соціального партнерства у вигляді конкретних правових норм, що містяться в спеціальних юридичних актах –

конвенціях МОП. Кодексом юридично визнано право профспілок на законодавчу ініціативу, а також принцип рівноправності соціальних партнерів; визначено необхідність існування в країнах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері умов праці, трудових прав, зайнятості, найму та професійної підготовки, описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, тощо.

Правове значення конвенцій та рекомендацій, у яких знаходять втілення міжнародні трудові норми, є різним. Конвенції підлягають ратифікації та покладають на державу юридичні зобов'язання з їх практичного впровадження, їх виконання перевіряється. Спеціальні місії знайомляться з положенням профспілок в певній країні, з виконанням тієї чи іншої конвенції, в разі порушення ратифікованих конвенцій країна заноситься в окремі списки та морально засуджується. Рекомендації не ратифікуються, вони є моделлю, якою держава може, але не зобов'язана керуватись у здійсненні правового регулювання праці. Рекомендації є ніби орієнтиром для країн, що мають намір дотримуватись соціально-трудова нормативів, однак з певних причин не можуть чи не хочуть їх ратифікувати. Саме тому конвенції є головною нормою законотворчої діяльності МОП та саме вони здійснюють найвагоміший вплив на регулювання трудової сфери тієї чи іншої країни.

Конвенції та рекомендації розглядаються МОП як мінімальні стандарти для країн-членів і не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих і підприємців.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава – учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання. Ратифікована конвенція стає поряд з національним законодавством джерелом внутрішнього права.

Ратифікація – це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; надання останньому юридичної сили всередині країни.

Конвенції поділяються на фундаментальні та управлінські. Фундаментальними визнано вісім конвенцій, предметом регулювання яких є фундаментальні принципи і права у сфері праці, що охоплюються Декларацією про основоположні принципи та права у сфері праці (1998 р.). Згідно з нею сам факт членства у МОП зобов'язує держави ратифікувати фундаментальні конвенції. Україною ратифіковано усі фундаментальні конвенції, зокрема:

- 1) щодо принципу свободи об'єднання і дієвого визнання права на

ведення колективних переговорів – конвенції № 87 та № 98;

2) щодо принципу скасування всіх форм примусової та обов'язкової праці – конвенції № 29 та № 105;

3) щодо принципу недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості – конвенції № 111 та № 100;

4) щодо принципу дієвої заборони дитячої праці – конвенції № 138 та № 182.

Ратифікувавши конвенцію, держава з часом може відмовитись від її подальшого застосування шляхом денонсації.

Всі документи МОП поєднані спільною ідеєю присутності в усіх діях соціальних партнерів імперативу політичної волі до досягнення соціального компромісу, вони не містять політичних амбіцій та ідеологічних установок.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудоких відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній Декларації прав людини, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. в паризькому палаці Шайо. Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професійної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

Міжнародні правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначає 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 така, що виконується внаслідок судового вироку.

Конвенція № 105 про скасування примусової праці вказує на не-

припустимість 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) ратифіковано переважною більшістю держав.

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 призводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять.

На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) та Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці (1958 р.), яка закликає уряди до проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації при наймі, професійній підготовці, щодо умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного або соціального походження, на сприяння рівності можливостей і ставлення. Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р. направлена на усунення дитячої праці. Вона встановлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим за вік завершення обов'язкової освіти. Конвенція № 182 «Про заборону і негайні заходи з використання найгірших форм дитячої праці» доповнює Конвенцію № 6 (1919 р.), яка є основоположним актом з дитячої праці і яку ратифікувало більше 60 країн.

Велике значення для профілактики травматизму і професійних захворювань має створення безпечних і нешкідливих умов праці. З цією метою МОП ухвалила ряд конвенцій.

Так, Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище», яка набула чинності 11 серпня 1981 р., визначає систему організації охорони праці на національному та виробничому рівнях. Згідно з цим документом на роботодавців покладається обов'язок надавати робочі місця, механізми та обладнання, організовувати виробничі процеси відповідно до встановлених міжнародних нормативів безпеки, вживати заходів щодо створення відповідних служб з управління та нагляду за охороною праці.

Конвенція також передбачає надання необхідної інформації органам громадського контролю за охороною праці, проведення навчань і консультацій. За вимогами документа роботодавець зобов'язаний розробляти заходи і засоби щодо попередження виробничого травматизму

та проводити розслідування й облік нещасних випадків і професійних захворювань.

Про базові положення, що сприяють безпеці і гігієні праці, наголошує Конвенція № 187 (2006 р.), в основу якої покладено ідею, що держава, яка ратифікувала дану Конвенцію (зокрема, Україна), на всіх рівнях сприяє та прагне досягнення реалізації права працівників на безпечну і здорову виробничу сферу. Основоположним визначено сприяння державою постійному удосконаленню безпеки та гігієни праці з метою попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань та загибелі людей на виробництві шляхом розробки на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників національної політики, національної системи та національної програми. Національна політика має враховувати основні принципи: оцінка професійних ризиків і небезпеки, боротьба з професійними ризиками або небезпекою в місці її виникнення, розвиток національної культури профілактики в сфері безпеки та гігієни праці, яка включає інформацію, консультацію та підготовку. За статтею 5 даної Конвенції передбачено розроблення національної програми, яка, зокрема: робить внесок, у захист працівників завдяки ліквідації або зведенню до мінімуму, наскільки це практично можливо, виробничих ризиків та небезпеки; розробляється та переглядається на основі аналізу національної ситуації в сфері безпеки та гігієни праці, включаючи аналіз національної системи безпеки та гігієни праці.

Ця Конвенція вимагає впровадження системного підходу до управління безпекою і гігієною праці.

Для покращення гігієни праці та технічної безпеки МОП розробила ряд **зводів** правил з охорони праці, які містять практичні, технічні та науково обґрунтовані детальні рекомендації. Зводи формуються як типові правила, що пропонують межі здійснення політики з охорони праці на національному рівні та надання технічної допомоги на локальному рівні з питань безпеки й охорони здоров'я на роботі у конкретних галузях економіки, захисту працівників від конкретних шкідливих факторів тощо.

Одним з інструментів, що також забезпечує створення безпечних і здорових умов праці, є настанови, ухвалені у межах МОП. Так, наприклад, у 2001 році МОП прийняла Настанову про систему управління охороною праці (ILO-OSI 2001), яка пропонує компетентним органам державної влади, працівникам, роботодавцям та їхнім представникам практичні підходи та заходи впровадження і поліпшення системи управління охороною праці. Настанова може застосовуватися як на на-

ціональному, так і на локальному рівні.

Таким чином, нормативна база МОП спрямована на поліпшення умов праці шляхом регулювання робочого часу, забезпечення відповідного умовам життя рівня заробітної плати, захисту трудящих від професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві, охорони праці дітей, підлітків, жінок, інвалідів, визнання принципу рівної заробітної плати за рівну працю; визнання свободи асоціацій та інших заходів.

2.6. Міжнародна співпраця України в галузі охорони праці

Велике значення для створення законодавчо-нормативної бази з охорони праці, яка б відповідала демократичним цінностям, має міжнародне співробітництво України в цій галузі. Воно полягає у зверненні до початкових цінностей, закладених в базових трудових нормах, рекомендаціях, правилах, що акумулюють досвід світового співтовариства з організації охорони праці та перевірені практикою їх застосування в багатьох країнах, поліпшення умов і безпеки праці; у виконанні міжнародних договорів та угод у цій галузі; проведенні й участі в наукових та науково-практичних конференціях і семінарах з охорони праці.

Актуальність вивчення міжнародного досвіду з питань охорони праці полягає і в тому, що Україна має одні з найгірших показників в цій галузі. Рівень виробничого травматизму залишається чи не найвищим в Європі, а травматизм зі смертельними наслідками за останні два роки навіть зріс. Якщо у світі лише кожен 300-й випадок виробничого травматизму є смертельним, то в Україні – кожен 20-й.

Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці охоплює такі основні напрямки:

- вивчення, узагальнення та впровадження світового досвіду з організації охорони праці, покращення умов та техніки безпеки;
- участь у міжнародних інституціях з соціально-трудова питань та у роботі їх органів;
- одержання консультацій зарубіжних експертів та технічної допомоги у питаннях вдосконалення законодавчої та нормативної бази охорони праці;
- проведення та участь у міжнародних наукових чи науково-практичних конференціях та семінарах;
- підготовка кадрів з охорони праці за кордоном.

Відповідно до ст. 9 Конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна Рада України, є части-

ною національного законодавства України. Якщо в законодавстві України містяться інші (гірші для людини) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови міжнародних договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

Україна широко використовує міжнародні нормативні акти. Це підтверджується прийняттям і дотриманням Україною Загальної декларації прав людини, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, нормативно-правових актів Ради Європи та Європейського Союзу, Співдружності незалежних держав (СНД), Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародної агенції з атомної енергії (МАГАТЕ).

2.6.1. Співпраця України з ООН

Організація Об'єднаних Націй (ООН) – міжнародна організація, заснована 24 жовтня 1945 р. на конференції у Сан-Франциско на підставі Хартії Об'єднаних Націй. Декларованою метою діяльності організації є підтримання і зміцнення миру і міжнародної безпеки та розвиток співробітництва між державами світу. Серед 51 засновниць-держав була і Україна.

Загальну декларацію прав людини прийнято Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. В ній вперше були сформульовані ті права, які повинна мати кожна людина. Декларація мала рекомендаційний характер, містила 30 статей, зміст яких був уточнений і розвинутий через інституції міжнародних угод, регіональних та національних конституцій та законів. Усі законодавчі та нормативно-правові акти, що стосуються охорони праці в Україні, ґрунтуються на гуманних положеннях цієї Декларації.

Наша держава ратифікувала у 1973 р. два міжнародних пакти: Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 р.

На 38-й сесії ООН, що відбулася 30 квітня – 16 травня 2007 року, у Комітеті було розглянуто п'ятий звіт України про виконання Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Комітет відзначив позитивні зміни національного законодавства з охорони праці та його втілення в практику і рекомендував підвищити рівень відповідальності за порушення законодавства про охорону праці, особливо за випадки, які спричинили настання виробничого травматизму, ратифікації

конкретних конвенцій МОП із безпеки та гігієни праці.

Україна активно співпрацює з спеціалізованими установами ООН, зокрема: МОП, Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), ООН з промислового розвитку, ООН з питань продовольства і сільськогосподарства, агентствами, програмами та фондами, зокрема: Програмою ООН з навколишнього середовища, Програмою розвитку ООН тощо.

2.6.1.1. Співпраця України з МОП

Україна тісно співпрацює з Міжнародною організацією праці і є членом цієї організації з 1954 р., а за своїм географічним розташуванням належить до середовища впливу Європейської регіональної конференції МОП. В Україні з 1990-х рр. також активно працює Міжнародне бюро праці (МБП), робота якого має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики. В жовтні 1998 р. між Україною та МБП було підготовлено угоду "Політика активного партнерства. Національні цілі для України", для виконання якої розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

З початку 1990-х рр. в Україні розпочало роботу Бюро статистики МОП, діяльність якого спрямована на реформування статистики праці, формування інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях.

Важливе практичне значення мало для України здійснення з 1997 р. до 2002 р. Проекту ПРООН/МОП «Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних». Протягом першого етапу цього проекту було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах країни та підготовлено більше 100 викладачів за навчальними програмами. Для більш ніж 80 професій було підготовлено підручники. Другий етап, розпочатий 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців, і передбачав підготовку близько 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних.

Особливої уваги потребує проект МОП зі сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, офіційно відкритий 2 жовтня 2001 р., який включав такі чотири напрямки діяльності:

- реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП;
- реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства;
- сприяння реалізації принципів свободи асоціацій підприємців і працівників та ефективного визнання прав на колективні переговори;

– сприяння усуненню дискримінації у сфері праці.

Із 189 конвенції, що прийняті на цей час МОП, Україна ратифікувала 61, з них 46 є чинними, в тому числі всі фундаментальні конвенції: № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182. За роки незалежності Україною ратифіковано 13 конвенцій.

Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище», яка набула чинності 11 серпня 1983 р., і яку ратифікувала Україна, визначає систему організації охорони праці на національному та виробничому рівнях. Згідно з Конвенцією на роботодавців покладається обов'язок надавати робочі місця, механізми та обладнання, організувати виробничі процеси відповідно до встановлених міжнародних нормативів безпеки, вживати заходів щодо створення відповідних служб з управління та нагляду за охороною праці.

Конвенція також передбачає надання необхідної інформації органам громадського контролю за охороною праці, проведення навчань і консультацій.

За фінансової підтримки міжнародних інституцій з 1996 року в Україні реалізується проект МОП „Мобілізація підприємств і працівників на запобігання зловживанням шкідливими речовинами в країнах Центральної та Східної Європи”.

2.6.1.2. Співпраця України з ВООЗ

Україна тісно співпрацює із Всесвітньою організацією охорони здоров'я, є її членом з 1948 року. ВООЗ почала функціонувати 7 квітня 1948 р. після того, як 26 держав – членів ООН ратифікували її статут. Ця дата щорічно відзначається як Всесвітній день здоров'я.

Головною метою ВООЗ є сприяння забезпеченню охорони здоров'я населення усіх країн світу. Текст Уставу ВООЗ можна коротко сформулювати як «Право на здоров'я».

ВООЗ вирішує низку медичних проблем у міжнародному плані, зокрема:

- допомагає країнам зміцнювати їхні системи охорони здоров'я;
- сприяє проведенню досліджень, необхідних для розробки відповідних технологій, що стосуються всіх аспектів охорони здоров'я;
- виконує функції міжнародного центру, який займається накопиченням необхідної технічної та наукової інформації;
- приділяє велику увагу проблемам постачання безпечної для здоров'я води та ліквідації відходів відповідно до санітарних вимог;
- співпрацює із національними та регіональними організаціями по боротьбі із СНІДом;

– здійснює Міжнародну програму з подолання наслідків Чорнобильської катастрофи; реалізує п'ять експериментальних проектів у галузях гематології, впливу на щитовидну залозу, гігієни порожнини рота та ін. Було надано допомогу Україні, Росії та Білорусії медикаментами, комп'ютерним і допоміжним устаткуванням та в галузі підготовки кадрів тощо.

ВООЗ приділяє велику увагу охорони здоров'я працівників. У жовтні 1994 року Друга зустріч центрів ВООЗ, які співпрацюють із питань гігієни праці, що відбулася у м. Пекін (Китай), затвердила Декларацію про професійне здоров'я для всіх та прийняла Резолюцію, якою ухвалила Глобальну стратегію медицини праці для всіх («Шлях до здоров'я на роботі»). Остання визначила пріоритетні напрями у сфері охорони професійного здоров'я.

23 травня 2007 року 60-а Всесвітня асамблея охорони здоров'я ухвалила Глобальний план дій з охорони здоров'я працюючих на 2008-2017 роки. План визначає заходи, спрямовані на розроблення і реалізацію інструментів стратегії у сфері охорони здоров'я працівників, охорону і зміцнення здоров'я на робочому місці, підвищення ефективності роботи і розширення доступу до служб медицини праці, надання та розповсюдження фактичних даних для практичного виконання заходів, включення охорони здоров'я працівників до стратегії та програми інших секторів економічної діяльності.

ВООЗ працює і над проблемами запобігання професійним захворюванням. Особлива увага приділяється попередженню захворювань, спричинених азбестом. Всесвітня асамблея охорони здоров'я у Резолюції 58.22 (2005 р.) «Про попередження раку та боротьбу з ним». Зазначимо, що на азбест припадає половина усіх випадків смерті від онкозахворювань, спричинених професійним захворюванням. У 2007 році Департамент ВООЗ з охорони здоров'я і довкілля та Програма МОП з безпеки й охорони здоров'я на роботі та в довкіллі ухвалили вимоги до розроблення національних програм з ліквідації захворювань, пов'язаних з азбестом.

2.6.1.3. Співпраця України з МАГАТЕ

Велике значення приділяється в Україні співпраці з Міжнародною агенцією з атомної енергії (INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY – IAEA). Членами МАГАТЕ є 150 держав, в тому числі й Україна. МАГАТЕ є міжнародною організацією, у межах якої ухвалюються конвенції та інші інструменти, що встановлюють конкретні обов'язки держав, зокрема і з питань охорони праці. Вона бере активну

участь у реалізації відповідних документів, ухвалених іншими міжнародними організаціями. Наприклад, Конвенція ООН про ядерну безпеку від 17 червня 1994 року визнає МАГАТЕ суб'єктом, котрий виконує функції секретаріату Конвенції.

Головна мета МАГАТЕ включає два аспекти:

- сприяння широкому використанню атомної енергії в мирних цілях;
- протидія використанню атомної енергії у військових цілях.

Утворення організації й визначення її головної мети припало на час, коли атомна зброя та її застосування стали вже реальністю. Світ побачив, якою жахливою, руйнівною силою може стати атом. Водночас виявилася практична можливість використати його в мирних цілях; у 1954 р. було збудовано першу в світі атомну електростанцію (в м. Обнінськ). МАГАТЕ взяла на себе функції контролю за розповсюдженням атомної сировини й матеріалів за їх цільовим призначенням.

Головна мета МАГАТЕ визначає її основні цілі та функції, зокрема:

– гарантії недопущення того, щоб допомога МАГАТЕ (у вигляді атомної сировини, матеріалів та інформації) використовувалась у військових цілях;

– сприяння розвитку атомної енергетики в мирних цілях, відповідна матеріальна й технічна допомога країнам, які мають у цьому потребу;

– здійснення системи контролю за нерозповсюдженням ядерної зброї;

– сприяння науково-дослідним роботам у галузі ядерної енергетики й практичному її застосуванню в мирних цілях;

– надання інформації з усіх аспектів ядерної науки й техніки;

– здійснення консультацій з проблем ядерної технології в практичних ситуаціях;

– підготовка фахівців з використання атомної енергії в мирних цілях.

Одна з головних функцій МАГАТЕ полягає в застосуванні системи гарантій для забезпечення того, щоб ядерні матеріали, призначені для мирних цілей, не використалися для озброєння.

З метою охорони здоров'я та зменшення загрози життю, майну, умовам праці МАГАТЕ повноважне встановлювати і впроваджувати стандарти безпеки та зобов'язане застосовувати їх у своїй роботі, держави ж можуть застосовувати стандарти, впровадивши їх у своє законодавство. Стандарти безпеки випускаються у формі основ безпеки, вимог безпеки та настанов із безпеки. Залежно від сфери поширення на усі або окремі види діяльності вимоги та настанови поділяються на загальні та спеціальні.

МАГАТЕ пропонує також цілу серію програм та послуг із заходів

безпеки на АЕС. Ці програми набувають особливого значення після Чорнобильської катастрофи.

Україна зацікавлена в розвитку співпраці з Міжнародним агентством з атомної енергетики. Наріжним каменем такої діяльності є технічна співпраця і взаємодія в питаннях ядерної безпеки, зокрема будівництво нового об'єкта "Укриття" над Чорнобильською атомною електростанцією, про що було заявлено Урядом України.

2.6.2. Співпраця України з ЄС

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

Україна має асоціативний договір з ЄС (2014 р.), але прагне вступити до цієї організації, тому сьогодні ведеться активна робота з узгодження законодавства та нормативно-правових актів щодо охорони праці з директивами ЄС. Заявивши про свій намір приєднатися до Європейського Союзу, Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС. З цією метою у 2002 р. прийнято нову редакцію Закону «Про охорону праці», розроблюються нові нормативно-правові акти, ведеться робота з внесення змін до чинних нормативних актів за такими напрямками: загальні вимоги безпеки праці та захисту здоров'я працюючих на робочих місцях, безпека машин, безпека електрообладнання, засоби індивідуального захисту, використання вибухових речовин, гірничі роботи, захист від шуму тощо.

Починаючи з 1994 року в Україні розроблюються національні, галузеві та регіональні програми покращання стану умов і безпеки праці на виробництві, в ході реалізації яких було закладено основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці. Розроблено засоби захисту працюючих, які раніше не випускались в Україні; створено ряд засобів, що контролюють стан

умов праці, небезпечні та аварійні ситуації; створено єдину автоматизовану інформаційну систему охорони праці тощо.

У рамках програми TACIS з метою співробітництва в галузі охорони праці України з Європейським Союзом створено “Проект сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні (з метою підвищення рівня ефективності)”, яким передбачається удосконалення нормативної бази, заснування інформаційного центру з агітації та пропаганди і відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці для працюючих, тощо.

Розвиваючи національне законодавство у сфері праці та долаючи його недоліки, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відноси у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

2.6.3. Співпраця України з СНД

Україна тісно співпрацює зі Співдружністю незалежних держав (СНД) – регіональною міжнародною організацією, що врегульовує питання співробітництва країн Східної Європи, Кавказу та Центральної Азії.

28 вересня 2001 року у межах СНД укладено Угоду про співробітництво у сфері забезпечення промислової безпеки небезпечних виробничих об'єктів. Угода передбачає узгоджену діяльність держав щодо встановлення вимог промислової безпеки до проектування, будівель, засобів виробництва, наближення національних процедур із підготовки та атестації працівників організацій, що експлуатують небезпечні виробничі об'єкти, обміну інформацією, проведення конференцій, семінарів та нарад, підготовки спеціалістів та підвищення їхньої кваліфікації тощо. На її виконання створено Міждержавну раду з промислової безпеки.

У межах СНД також затверджуються регіональні міжнародні стандарти з охорони праці, які мають загальний або спеціальний характер. До актів загального характеру належать багатосторонні угоди, зокрема:

– Угода про співробітництво в галузі охорони праці, прийнята Урядом України в установленому порядку 9 грудня 1994 р. разом з главами урядів країн СНД, яка передбачає узгодженість дій при встановленні вимог охорони праці до машинобудівної продукції, технологій, матеріалів та речовин при створенні засобів захисту працівників; розробку й реалізацію міждержавних програм і технічних проектів; створення єдиної системи показників та звітності в галузі охорони праці;

– Угода держав – учасниць СНД про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, які пов'язані з вико-

нанням ними трудових обов'язків, від 9 вересня 1994 року;

– Угода держав – учасниць СНД про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками під час перебування їх поза державою проживання, від 9 грудня 1994 року;

– Угода про порядок розроблення і дотримання погоджених норм і вимог охорони праці до продукції, яка взаємопостачається, від 12 квітня 1996 року.

У межах СНД Міжпарламентською асамблеєю держав-учасниць ухвалюються модельні акти, що мають рекомендаційний характер. У сфері охорони праці розроблено модельні закони: «Про безпеку при використанні хімічних речовин на виробництві» від 29 жовтня 1994 року, «Про охорону праці» від 8 червня 1997 року, «Про промислову безпеку небезпечних виробничих об'єктів» від 6 грудня 1997 року, «Про обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» від 15 червня 1998 року. Щодо врегулювання спеціальних питань охорони праці переважає практика укладення міжурядових та міжвідомчих угод. Нормотворення в галузі охорони праці в Україні найтісніше пов'язано з аналогічним процесом в інших країнах СНД.

Питання до розділу 2 «Міжнародні норми в галузі охорони праці»

1. Забезпечення охорони праці на міжнародному рівні.
2. Роль соціального партнерства (соціального діалогу) у забезпеченні охорони праці.
3. Міжнародні норми соціальної відповідальності.
4. Вимоги до забезпечення охорони праці стандарту SA 8000 «Соціальна відповідальність».
5. Переваги використання стандарту SA 8000.
6. Визначення соціальної відповідальності та її основні принципи.
7. Охорона праці як невід'ємна складова соціальної відповідальності.
8. Соціальний діалог в Україні.
9. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці.
10. Трудові норми Міжнародної організації праці.
11. Основні конвенції та рекомендації МОП у сфері соціально-трудова відносин.
12. Міжнародна співпраця України в галузі охорони праці. Основні напрямки.
13. Значення міжнародного співробітництва України в галузі охорони праці.

Розділ 3

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Положення про систему управління охороною праці в галузі права

Важливу роль у регулюванні відносин з охорони праці на державному, галузевому, регіональному та локальному рівнях відіграє система управління охороною праці (СУОП).

Система управління охороною праці – частина загальної системи управління організацією, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також небезпек для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці. Положення про організацію системи управління охороною праці ухвалюється керівниками з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва у відповідній сфері. При цьому вимоги, що визначаються у Положенні, є обов'язковими для виконання всіма найманими працівниками.

Положення про організацію системи управління охороною праці в галузі права розробляється на підставі Рекомендацій щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджених головою Держгімпромнагляду 7 лютого 2008 р. (далі – Рекомендації). Вони були розроблені з метою сприяння суб'єктам господарювання у досягненні такого рівня охорони праці в організації, що відповідає мінімальним вимогам забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативними актами з охорони праці.

У Рекомендаціях, зокрема, зазначається, що система управління охороною праці (СУОП) створюється суб'єктом господарювання і повинна передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності найманих працівників у процесі їхньої трудової діяльності.

Згідно з Рекомендаціями підготовку управлінських рішень щодо функціонування СУОП на виробництві забезпечує служба охорони праці або особа, що в порядку сумісництва виконує функції служби охорони праці. При створенні СУОП та її впровадженні потрібно керуватися законодавством України та іншими нормативно-правовими актами про охорону праці.

У Рекомендаціях наводиться приблизна структура СУОП та орієнтовний зміст розділів цього документа, а також порядок розробки і впровадження його в організації. СУОП повинна передбачати:

- планування заходів з охорони праці;
- контроль виконання поточного та оперативних планів;
- можливість здійснення корегувальних та попереджувальних дій;
- можливість адаптації до обставин, що змінилися;
- можливість інтеграції в загальну систему управління.

У Положенні про СУОП мусять бути відображені основні принципи політики сфері охорони праці, заходи щодо планування та фінансування охорони праці, права, обов'язки та відповідальність учасників правовідносин з охорони праці, використання нормативно-правових актів з охорони праці, у тому числі актів, які опрацьовуються безпосередньо в організації.

Один із розділів Положення передбачає управління ресурсами, де зазначаються умови безпечності виробничих приміщень, засобів виробництва, технологічних процесів, а також організацію робочих місць, робочого часу, питання щодо забезпечення працівників засобами індивідуального захисту тощо.

У Положенні має відображатися аналіз і попередження можливих загроз життю і здоров'ю працівників, аналіз ефективності СУОП, а також напрямки подальшого удосконалення системи управління охороною праці.

Висновки щодо функціонування СУОП мають бути документально зафіксовані і доведені до відома осіб, відповідальних за конкретний елемент системи, а також до працівників та їх представників.

Взірцевими в галузі права можна вважати Положення про систему управління охороною праці в органах внутрішніх справ, Положення про систему управління охороною праці у Вищому спеціалізованому суді України з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Розроблене відповідно до специфіки та умов праці в організаціях, установах галузі права відповідне положення має передбачати систему взаємопов'язаних правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних заходів та управлінських рішень,

спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та створення безпечних умов праці для працівників.

Контроль за функціонуванням СУОП, який залежно від структури організації та чисельності працюючих може бути внутрішнім аудитом, оперативним контролем керівників підрозділів та інших посадових осіб, контролем з боку служби охорони праці, а також громадським, повинен передбачати:

- дотримання правил внутрішнього розпорядку колективом організації;
- перевірку ефективності роботи служби охорони праці, стану умов праці працівників;
- виявлення відхилень від вимог нормативних документів з охорони праці;
- прийняття ефективних заходів для усунення виявлених недоліків.

Організаційна структура системи управління охороною праці в юридичних організаціях базується на їх існуючій структурі і може мати такі розділи:

- 1) об'єкт управління;
- 2) інформація про стан об'єкта управління;
- 3) пам'ять системи – сукупність нормативної, інструктивної і проектно-технічної документації; планів організаційно-технологічних та профілактичних заходів;
- 4) орган управління;
- 5) управлінські впливи (рішення).

Система управління охороною праці діє за принципом зворотного зв'язку і забезпечується виконанням таких взаємозалежних функцій:

- прогнозування і планування робіт в діяльності структурних і виробничих підрозділів щодо забезпечення безпеки праці;
- організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОП;
- облік, аналіз, оцінка стану безпеки та охорони праці;
- координація діяльності із забезпечення безпеки й охорони праці;
- стимулювання за досягнуті результати;
- контроль за станом охорони праці і функціонуванням СУОП.

3.2. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці організації (СУОПО)

Основною метою управління охороною праці є вдосконалення організації роботи із забезпечення безпеки праці, зниження травматизму та аварійності на основі вирішення комплексу завдань щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, надання лікувально-профілактичного і санітарно-побутового обслуговування працюючих.

Під **управлінням охороною праці** розуміють планомірний процес впливу на виробничу систему для отримання заданих показників, що характеризують здоровий стан умов праці. Управління охороною праці можна уявити як безперервний процес дій, що включає:

- оцінку параметрів умов праці;
- формування мети і постановку завдань;
- розробку програм з охорони праці;
- реалізацію програм та оцінку їх ефективності;
- стимулювання виконавців.

Управління охороною праці можна охарактеризувати також як розробку, прийняття та реалізацію рішень, спрямованих на досягнення безпеки на виробництві, у т.ч. створення здорових і безпечних умов праці, покращення виробничого побуту, запобігання травматизму і профзахворюванням.

В кожному разі ці дії мають системний характер і спрямовані на управління охороною праці, тощо являють собою СУОП.

СУОП розробляється на основі відповідного Положення про СУОП, міжнародних нормативних актів з охорони праці, зокрема міжнародних стандартів, до яких слід віднести ISO 9001:2009 «Системи управління якістю. Вимоги», ISO 14001:2006 «Системи екологічного управління. Вимоги та настанови щодо застосування», МОП-СУОП 2001 «Настанова з систем управління охороною праці», OHSAS 18001:2007 «Системи менеджменту охорони праці. Вимоги», OHSAS 18002 «Настанова з впровадження OHSAS 18001».

Правовою основою СУОП є: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про охорону праці» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», укази і розпорядження Президента України, розпорядження і постанови Кабінету Міністрів України, Держгірпромнагляду, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства соціальної політики, а та-

кож інших директивних органів України з питань охорони праці, нормативно-правові акти з охорони праці тощо.

В Україні існує три центри управління охороною праці: державне управління, управління з боку роботодавця, управління з боку працівників підприємства (Г.Г. Гогіташвілі).

Система управління охороною праці в державному масштабі характеризується складністю і багатозв'язковістю її на конкретному об'єкті багаторівневої системи управління, де вищим рівнем є державне управління, а нижчим – управління охороною праці на конкретній ділянці чи в конкретному цеху підприємства. Залежно від форми власності та відомчої підпорядкованості об'єкта проміжні ступені управління можуть виступати як галузеве, регіональне управління, а також управління на рівні підприємства, об'єднання підприємств.

Держава створює: законодавчу базу з питань охорони праці; комплекс інспекцій, що здійснюють нагляд за виконанням ухвалених нормативно-правових актів з охорони праці; інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

Роботодавець економічно зацікавлений в тому, щоб люди, які працюють на його підприємстві, не травмувались та не хворіли, і тому забезпечує виконання нормативно-правових актів з охорони праці. Істотного значення у системі управління охороною праці на підприємстві набувають обов'язкове соціальне страхування працівників, діяльність профспілок, уповноважених трудових колективів.

Працівники повинні відповідально ставитись до охорони праці, знати та виконувати вимоги, визначені нормативною документацією. Працівники через громадські інституції в особі профспілок, уповноважених трудових колективів та комісії з питань охорони праці беруть участь в управлінні охороною праці.

Згідно з Рекомендаціями про СУОП в системі управління охороною праці організацій пропонується створювати на паритетних засадах координаційні ради з представників керівництва, служби охорони праці, профспілки або осіб, уповноважених найманими працівниками, на яких відбувалося б обговорення заходів щодо розробки, впровадження та удосконалення СУОПО, узгодження позицій керівництва та працівників щодо покращення умов праці, визначення найбільш ефективних способів інформування колективів організацій.

3.2.1. Забезпечення функціонування та побудова системи управління охороною праці в організації

Система управління охороною праці на локальному рівні (організації, установи, підприємства) (далі – організації) (СУОПО) – це частина загальної системи управління організацією, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також небезпеці для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і містить комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці. В організаціях розробляється положення про систему управління охороною праці та створюється СУОПО.

У Положенні про СУОПО повинні бути викладені завдання, порядок взаємодії структурних підрозділів з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, відповідальність керівників служб та підрозділів, а також працівників. Якщо на підприємстві функціонує система якості, то вказані елементи СУОП відображаються в Настанові з якості. Обов'язок зі створення СУОПО покладено на роботодавця (ст. 13 Закону України «Про охорону праці»). При створенні СУОПО керівник організації (роботодавець) керується законодавством про охорону праці, яке розповсюджується на діяльність організації, враховує небезпечні та шкідливі фактори і ризики, що можуть виникнути в її діяльності, визначає політику керівництва, розробляє програму для її реалізації та завдання у сфері охорони праці, встановлює пріоритети з охорони праці.

Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації.

Організаційна структура СУОПО формується на основі діючої в цій організації структури управління і підпорядковується усім властивим їй принципам управління. Принципову схему СУОПО (підприємства) зображено на рис. 1.

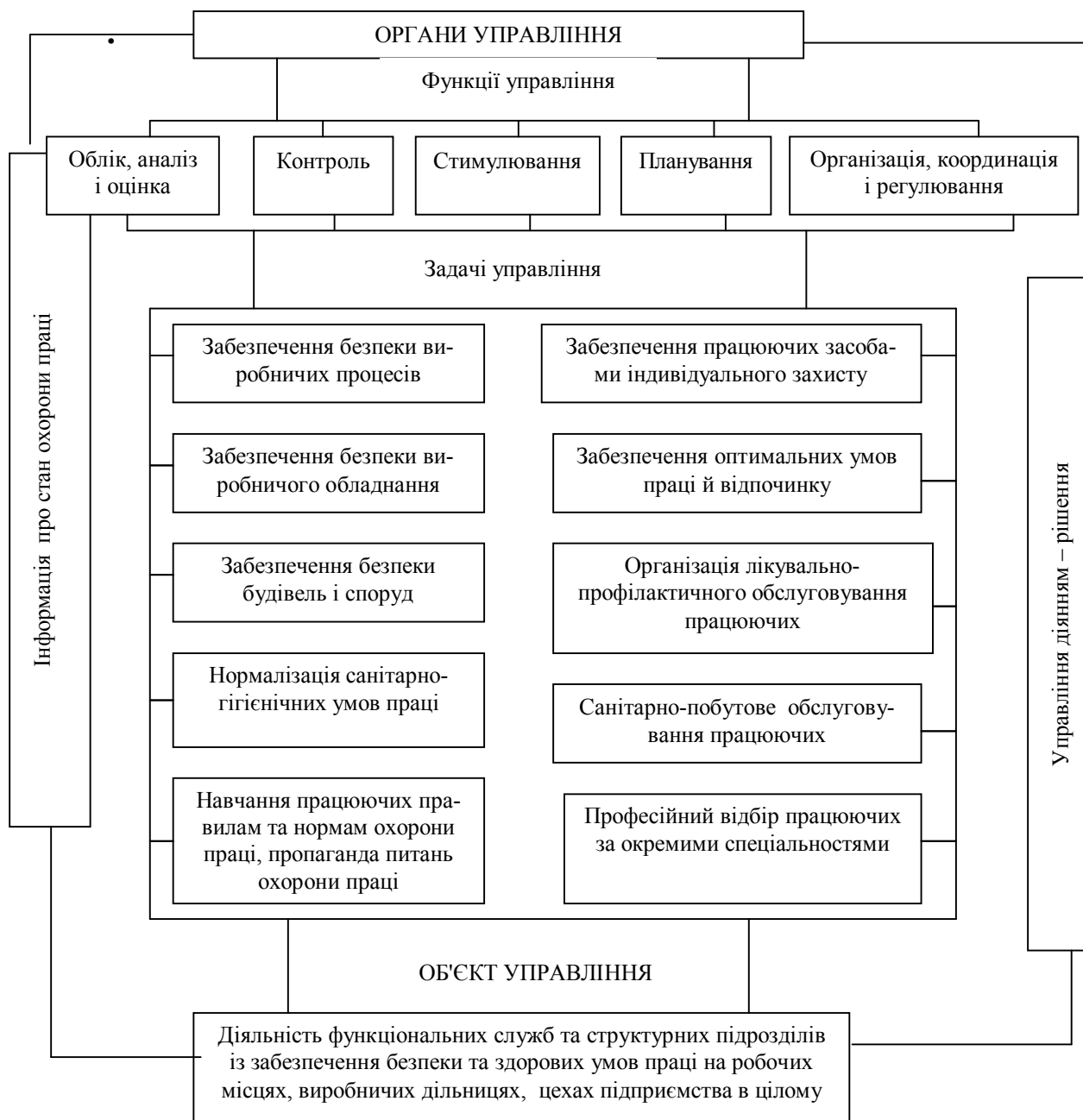


Рис. 1. Принципова схема СУОПП (А.Д. Зеркалов, 2011 р.)

Для забезпечення функціонування системи управління охороною праці в організації керівник:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб та затверджує інструкції про їхні обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій з конкретних питань охорони праці;

- розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи для дотримання встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, контролює виконання профілактичних заходів, визначених комісіями на основі результатів розслідування цих причин;

- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам з охорони праці в порядку й у терміни, встановлювані законодавством, вживає на основі цих підсумків заходів для усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства і встановлюють правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безкоштовно працівників нормативними актами з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці;

- здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технічної безпеки, використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт з охорони праці.

Ефективність функціонування СУОПП залежить від вмілого керівництва нею і в першу чергу від якості управлінських рішень. Розроблення цих рішень повинно здійснюватися на основі результатів логічного аналізу всього комплексу наявної інформації, досвіду реалізації попередніх рішень, а також з використанням економіко-математичних методів їх оцінки. Прийняте рішення повинно бути своєчасним, реальним, законним і повноважним, узгодженим з прийнятими раніше рішеннями, мати ясне, чітке формулювання, що виключає довільне тлумачення, враховувати рівень компетентності (рівень знань, досвіду, поінформованості) системи, в якій реалізується.

У своїй діяльності стосовно охорони праці управлінські структури підприємств взаємодіють з комісією з питань охорони праці підприємства (за наявності такої), з профспілками підприємства та уповноваженими трудових колективів.

До основних функцій системи управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт, їх фінансування;
- організація та координація робіт;
- облік показників стану умов і безпеки праці, їх аналіз та оцінка;
- контроль за функціонуванням СУОП;
- стимулювання діяльності з охорони праці.

Основні завдання системи управління охороною праці:

- навчання працівників з питань охорони праці та пропаганда безпечних методів праці;
- забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд, виробничих приміщень;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників;
- професійний відбір працівників певних професій;
- удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці.
- планування роботи з охорони праці.

Функція СУОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, що беруть участь у процесі управління, а також ухвалення та виконання відповідних рішень.

З урахуванням вимог чинного законодавства про охорону праці та рекомендацій органів державної влади на практиці в юридичних організаціях розробляються конкретні положення про СУОП. Наприклад, 16 вересня 2011 року наказом керівника апарату № 32/0/14-11 затверджено Положення про систему управління охороною праці у Вищому спеціалізованому суді України з розгляду цивільних і кримінальних справ (ВССУ). Положення складається з шести розділів, що охоплюють загальні питання, основні функції та завдання управління охороною праці, функції ВССУ щодо управління охороною праці, правовий статус служ-

би охорони праці, порядок проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці, організацію контролю за станом охорони праці.

Положення про службу державного нагляду за охороною праці системи МВС України розроблене відповідно до Закону України «Про охорону праці», Постанови Верховної Ради України № 244/95 «Про Державний нагляд за безпечним веденням робіт на підприємствах, в установах, організаціях, у військових частинах військових формувань та органів внутрішніх справ і Служби безпеки України», інших документів і затверджене наказом МВС України від 10 листопада 2003 р. № 1338. Згідно з цим Положенням служба державного нагляду за охороною праці системи МВС України реалізує державну політику в галузі охорони праці в органах і підрозділах внутрішніх справ, у з'єднаннях і військових частинах внутрішніх військ, у навчальних закладах системи МВС України (далі – підрозділи внутрішніх справ), здійснює державний нагляд і внутрішньовідомчий контроль за дотриманням вимог законодавчих та нормативних актів з питань безпечного ведення робіт і охорони праці особами рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, курсантами та слухачами навчальних закладів системи МВС України, а також особами, які працюють за трудовим договором (контрактом), проходять практику або залучаються до праці в підрозділах ОВС.

Слід зауважити, що не всі організації, установи юридичної спрямованості мають якісно розроблені і своєчасно впроваджені положення про СУОП. Причин цьому багато – невимогливість в боку керівництва, небажання визнавати свою некомпетентність на займаній посаді, звичка недотримуватись закону, а діяти за поняттями, старими методами та ін. На думку П.Д. Пилипенка та його колег у галузі юриспруденції, належне правове забезпечення відносин управління охорони праці навряд чи існує.

3.2.2. Елементи СУОПО

Об'єктом управління в СУОПП є виробнича система, тобто формування безпечних і нешкідливих умов праці безпосередньо на робочих місцях.

Елементами управління станом цього об'єкта є визначення необхідних завдань, вироблення та реалізація управлінських дій, контроль виконання управлінських рішень та ін.

Варіанти управлінських рішень оцінюються за співставними критеріями, їх вироблення здійснюється на основі результатів логічного аналізу всього комплексу наявної інформації, досвіду реалізації попере-

дніх рішень, а також з використанням економіко-математичних методів їх оцінки.

Прийняте рішення повинно:

– бути своєчасним, що забезпечується застосуванням відповідних методів збору, використанням сучасних засобів обробки інформації;

– узгоджуватися з прийнятими раніше рішеннями, тобто бути погодженими (можуть уточнюватися або скасовуватися окремі положення раніше прийнятих рішень, виходячи з нових виробничих умов);

– бути реальним, таким, яке може бути практично виконаним, мати ясне, чітке і лаконічне формулювання, що виключає довільне тлумачення;

– враховувати рівень компетентності (рівень знань, досвіду, поінформованості) системи, в якій реалізується рішення;

– бути законним і повноважним, тобто не суперечити чинному законодавству, нормам і правилам охорони праці.

Прийняті рішення оформлюються у вигляді наказів, розпоряджень, вказівок, планів і графіків, профілактичних заходів, цільових програм, які доводяться до відома безпосередніх виконавців. Реалізація рішень забезпечується необхідними ресурсами і дієвим контролем з боку адміністрації і служби охорони праці.

3.2.3. Роль міжнародних стандартів у створенні СУОПО

Велике значення для створення ефективної системи управління охороною праці мають міжнародні стандарти OHSAS серії 18000 з оцінки діяльності у сфері охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці. Вони включають два основні стандарти:

– OHSAS 18001:2007 «Системи менеджменту охорони праці. Вимоги»;

– OHSAS 18002:2008 «Настанова з впровадження OHSAS 18001», який, цитуючи вимоги OHSAS 18001, доповнює його.

Методологія цих стандартів передбачає певну циклічність дій і в переважній більшості трактується як «плануй – виконуй – перевіряй – покращуй». На етапі планування визначаються цілі, досягнення яких відповідатиме політиці діяльності організації з охорони праці. Впровадження системи менеджменту обов'язково передбачає подальший моніторинг й оцінювання щодо її відповідності політиці, цілям і завданням організації, законодавству та іншим вимогам з охорони праці. При цьому оцінюються конкретні результати функціонування системи управління охороною праці та здійснюється відповідне корегування, направлене на покращення її роботи.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001-2007 – це система менеджменту, яка дозволяє оцінити вірогідність небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними. Цей стандарт був розроблений у 1999 році Британським інститутом стандартів за участю національних органів зі стандартизації ряду держав – Англії, Японії, Ірландії, а також фірм і дослідницьких установ, і був технічно переглянутий у 2007 році.

Він зорієнтований на захист здоров'я працівників, їх залучення до управління охороною праці, проведення з ними та їх представниками консультування та інформування з охорони праці. Стандарт є добровільним та не встановлює правових зобов'язань для організації і може втілюватися в діяльність організації будь-якого виду, всіх типів і розмірів, з різним географічним розташуванням, соціальними чи виробничими особливостями як самостійна система управління або ж інтегруватися з іншими видами систем управління організацією.

Відповідність цьому стандарту організація може підтвердити шляхом проведення самооцінки і самодекларування; одержання підтвердження своєї відповідності зацікавленими в організації сторонами, наприклад споживачами; одержання підтвердження свого самодекларування зовнішньою щодо організації стороною; проведення сертифікації своєї системи управління охороною праці зовнішньою організацією.

Стандарт OHSAS 18001:2007 передбачає такі елементи в системі менеджменту охорони праці та промислової безпеки (СМОП і ПБ):

– впровадження та функціонування СМОП і ПБ є обов'язком вищого керівництва підприємства, а також конкретизації повноважень між керівними працівниками, зокрема компетентність відповідальних осіб, їхня підготовка та освіченість з питань охорони праці, співпраця з працівниками та їхніми представниками, участь в управлінні, введення необхідної документації, підготовленість до аварійних ситуацій та належне і своєчасне реагування на них;

– політика підприємства в галузі охорони праці має спрямовуватися на послідовне зниження рівня шкідливих та небезпечних виробничих факторів з урахуванням масштабу ризиків виникнення нещасних випадків і професійних захворювань. Це може бути досягнуто поступовим підвищенням рівня безпеки виробництва та проведення коригуючих заходів для зменшення рівня професійного ризику на виробництві за рахунок виконання організаційних заходів та підвищення виконавчої дисципліни;

– планування СМОП і ПБ передбачає визначення цілей і завдань, ідентифікацію небезпек, оцінку ризиків і окреслення необхідних заходів

з управління та законодавчих вимог;

– оцінка ризику має охоплювати: разову і повсякденну діяльність; діяльність усіх працівників на робочих місцях, а також співвиконавців; обладнання робочих місць;

– перевірка існуючої системи і коригувальні дії, що містить моніторинг системи, вимірювання її дієвості, розслідування випадків невідповідності, впровадження та підтримка коригувальних та попереджувальних дій; проведення внутрішнього аудиту;

– аналіз з боку керівництва, що передбачає його здійснення на системній і періодичній основі. Такий аналіз повинен охоплювати оцінку можливостей для покращення діяльності системи охорони праці і внесення до неї необхідних змін.

Вище керівництво повинно проводити аналіз системи управління охороною праці організації із запланованою періодичністю, щоб забезпечити її постійну придатність, адекватність і результативність. Аналіз повинен включати оцінку можливостей для поліпшення і необхідності змін у системі управління охороною праці, включаючи політику і цілі у сфері охорони праці. Обов'язково повинні робитися записи аналізу з боку керівництва.

Вхідні дані для аналізу з боку вищого керівництва повинні містити:

а) результати внутрішніх аудитів та оцінки відповідності законодавчим та іншим вимогам, які організація застосовує і зобов'язалася виконувати;

б) результати участі та консультування;

в) відповідну інформацію від зовнішніх зацікавлених сторін, включаючи претензії;

г) результативність організації в сфері охорони праці;

д) ступінь досягнення цілей;

е) результати розслідування інцидентів (нешасних випадків на виробництві, професійних захворювань аварійних ситуацій), коригувальних та попереджувальних дій;

ж) виконання рішень і дії з боку керівництва після проведення попередніх аналізів;

з) зміни обставин, включаючи зміни законодавчих та інших вимог з охорони праці;

і) рекомендації щодо поліпшення функціонування СУОП.

Дані аналізу з боку вищого керівництва повинні узгоджуватися із зобов'язаннями організації щодо постійного поліпшення функціонування СУОП і включати всі рішення і дії, пов'язані з можливими змінами в результативності охорони праці; у політиці і цілях у сфері охорони пра-

ці; у ресурсах; в інших елементах СУОП.

Відповідні результати аналізу з боку вищого керівництва повинні бути доступні для поширення і проведення консультацій.

СМОП і ПБ передбачає наявність програм для вирішення задач в галузі охорони здоров'я і безпеки персоналу, у т.ч. активне заохочення і стимулювання, розповсюдження знань з охорони праці і промислової безпеки серед працівників.

У всіх випадках особлива увага приділяється всьому спектру небезпечних та шкідливих умов праці. У стандарті зазначено (пункт 4.3.1). що організація повинна забезпечити охорону здоров'я і безпеку праці зі всіх видів своєї діяльності.

Пункт 4.3.2 стандарту (юридичні та інші вимоги) передбачає ідентифікування і використання усіх законодавчо-нормативних актів, що мають відношення до всіх видів діяльності організації, до продукції, сировини і т.п.

Створивши систему менеджменту охорони праці і промислової безпеки на основі цих стандартів, організація не має труднощів в дотриманні правил і знижує ризик бути оштрафованою або піддатись судовим діям на виняток виникнення травм, професійних захворювань, аварій.

В Україні розроблено декілька національних стандартів, що враховують вимоги міжнародних стандартів. Серед них центральне місце посідають: стандарт ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги» та ДСТУ ISO 9001:2009 «Системи управління якістю. Вимоги». Зазначені стандарти містять мінімальний перелік вимог, без яких неможливий успішний розвиток підприємства та його конкурентоспроможність на міжнародних ринках. Вони охоплюють три складові менеджменту: управління охороною праці, екологічне управління та управління якістю.

3.2.4. Примірний розподіл функціональних обов'язків з охорони праці керівників, посадових осіб і фахівців підприємства галузі

Суб'єктом управління в СУОПО є керівник, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів. Суб'єкти управління залежно від правового статусу і функціональних обов'язків здійснюють загальне або спеціальне управління охороною праці.

Керівники вищої ланки повинні розподіляти обов'язки, повноваження і відповідальність щодо ефективного впровадження управління охороною праці на рівні організації. Це забезпечується також шляхом

належної підготовки, навчання усіх працівників з охорони праці.

Загальне управління реалізують керівники підприємств, установ, організацій, керівники структурних одиниць, вони є відповідальними за створення безпечних і здорових умов праці та несуть відповідальність за функціонування системи управління охороною праці (ст. 13 Закону України «Про охорону праці»).

Спеціальне управління здійснює служба охорони праці. Роботодавець повинен розробити й ухвалити положення про службу охорони праці, опираючись на ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та Типове положення про службу охорони праці. На службу охорони праці на підприємстві покладено виконання таких функцій:

- розробка цілісної ефективної програми охорони праці на підприємстві;
- оперативно-методичне керівництво охороною праці на підприємстві;
- розробка заходів для досягнення нормативів охорони і гігієни праці;
- проведення ввідного інструктажу та контроль за проведенням інструктажів на виробництві;
- забезпечення робітників необхідними інструкціями і нормативними документами з питань охорони праці;
- паспортизація цехів, робочих місць;
- облік і аналіз нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і підготовка статистичних звітів з питань охорони праці;
- розробка поточних і перспективних планів;
- проведення конкурсів-оглядів з питань охорони праці;
- підвищення кваліфікації і перевірка знань з охорони праці.

Всі посадові особи підприємства, які входять до структури управління охороною праці, мають право:

- вносити вмотивовані пропозиції щодо організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, які направлені на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям в процесі виробництва;

– зупиняти роботу окремого устаткування у випадку порушення його експлуатації, відсторонювати від роботи осіб, які грубо порушують вимоги нормативних актів з охорони праці, норм та правил із забезпечення електро-, газо- та пожежної безпеки, про що треба терміново повідомляти керівника підприємства;

- клопотати перед керівником підприємства про заохочення пра-

цівників за ініціативу та добросовісне ставлення до роботи з охорони праці, а також притягнення до відповідальності осіб, які порушують вимоги нормативних актів з охорони праці.

3.2.5. Пріоритетність функцій та ефективність функціонування системи управління охороною праці організації (СУОПО)

Виявлення, оцінка та зменшення ризиків небезпечних подій, захист людини від небезпек, створення безпечних і нешкідливих умов праці є пріоритетом функцій СУОПО.

Ефективність функціонування структури СУОПО оцінюється за такими показниками:

- акти про нещасні випадки;
- звіти про виробничий травматизм;
- матеріали атестації робочих місць, паспорта санітарно-гігієнічного стану умов праці;
- журнали оперативного контролю за станом охорони праці структурного підрозділу;
- акти і приписи перевірок стану охорони праці.

Результати контролю, аудиту, моніторингу є підставою для складання плану заходів щодо поліпшення умов праці й охорони праці, а також для відповідальності (заохочення), залежно від рівня охорони праці керівних та інженерно-технічних робітників підвідомчих організацій і підприємств.

Управлінський вплив на охорону праці в окремих галузях, регіонах та на окремих підприємствах органи загальнодержавного рівня може здійснюватися як безпосередньо, так і через органи галузевого, регіонального управління охороною праці та органи управління охороною праці окремого підприємства. Закон України «Про охорону праці» містить норми прямої дії, що визначають повноваження кожного з органів загальнодержавного рівня управління охороною праці.

3.2.6. Планування заходів з охорони праці та контроль за станом охорони праці

Планування робіт з охорони праці передбачає встановлення послідовних рішень щодо створення безпечних і здорових умов праці та у свою чергу поділяється на перспективне, оперативне, поточне, в яких визначено задачі підприємству в цілому і окремим структурним підрозділам, а також керівникам і спеціалістам.

Планування робіт здійснюється на основі:

- заходів, які забезпечують досягнення встановлених нормативів безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища;
- заходів, передбачених колективним договором;
- заходів з усунення недоліків, виявлених при розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Перспективне планування розробляється на 3-5 років і вміщує найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові за терміном виконання заходи з охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає спільної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування.

Комплексні довгострокові програми поліпшення умов праці та виробничого середовища підприємств передбачають:

- впровадження безпечної техніки і технологій;
- застосування ефективних інженерно-технічних засобів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів охорони праці;
- проведення реконструкції санітарно-побутових приміщень;
- заходи щодо заміни шкідливих речовин і матеріалів чи усунення безпосереднього контакту працівників із ними;
- заходи організаційного характеру (вдосконалення системи навчання, впровадження раціональних режимів праці й відпочинку та ін.).

Поточне планування здійснюється у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі „Охорона праці” колективного договору.

Оперативне планування роботи з охорони праці розробляється за підсумками контролю стану охорони праці на об'єктах господарювання терміном, як правило, на місяць, квартал. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі, постанові суб'єкта СУОПП, які видаються за підсумками контролю, або у плані заходів. Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці поділяється на перспективне, поточне та оперативне.

Дійове управління охороною праці можна здійснювати тільки за наявності повної, своєчасної й точної інформації про стан охорони праці на об'єкті. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм та правил з охорони праці, перевірити додержання вимог законодавства з охорони праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єк-

тивного контролю. Тому контроль за станом охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

Контроль за станом охорони праці включає:

– виявлення порушення вимог законів і нормативних актів з охорони праці;

– оцінку рівня небезпечних виробничих факторів (НВФ) і шкідливих виробничих факторів (ШВФ) на робочих місцях;

– перевірку усунення раніше виявлених порушень;

– перевірку виконання працівником обов'язків з охорони праці;

– перевірку виконання планів робіт з охорони праці;

– перевірку забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) і засобами колективного захисту (ЗКЗ).

Контроль за охороною праці може бути:

– відомчим, що здійснюється посадовими особами, повноважними представниками та службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання підприємств;

– регіональним, що здійснюється посадовими особами, повноважними представниками і службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

– громадським, що здійснюється виборними органами та представниками професійних спілок, інших громадських організацій;

– страховим, що здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

– внутрішнім, що здійснюється в межах підприємства (установи, організації) відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами (уповноваженими трудових колективів) цього підприємства.

Внутрішній контроль поділяється на: оперативний (повсякденний); такий, що здійснюється службою охорони праці підприємства; громадський; адміністративно-громадський триступеневий.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів, а також інших посадових осіб підприємства здійснюється згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

Служба охорони праці контролює виконання вимог з охорони праці в усіх структурних підрозділах та службах підприємства.

У справі створення здорових та безпечних умов праці значна роль відводиться громадському контролю, який покладено на громадських інспекторів з охорони праці або представників трудових колективів

(якщо профспілкова організація на підприємстві не створювалася), а також комісію з питань охорони праці підприємства (за рішенням загальних зборів або конференції працівників підприємства).

Адміністративно-громадський триступеневий контроль здійснюється на трьох рівнях (ступенях). На першому рівні контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другому рівні начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два рази на місяць (згідно із затвердженим графіком) перевіряють стан охорони праці в цеху. На третьому рівні контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці в цілому на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці (або представник профкому), керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі триступеневого контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

Слід зазначити, що крім контролю за станом охорони праці на підприємстві здійснюється державний нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

3.2.7. Облік і аналіз показників охорони праці

Облік і аналіз показників охорони праці – одна з важливих функцій СУОПО. Вона передбачає оцінку рівня небезпечних і шкідливих виробничих факторів на робочих місцях, виявлення порушення вимог законів і нормативних актів з охорони праці, аналіз наслідків перевірки щодо усунення раніше виявлених порушень, виконання працівниками обов'язків з охорони праці, виконання планів робіт з охорони праці, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту і колективного захисту.

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;
- матеріали атестації робочих місць, паспорта санітарно-гігієнічного стану умов праці;
- журнали оперативного контролю за станом охорони праці струк-

турного підрозділу;

- акти і приписи перевірок стану охорони праці;
- виконання планів робіт з охорони праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту і засобами колективного захисту.

Узагальнені дані про стан охорони праці і результатів профілактичної роботи підготовлюються службою охорони праці і підлягають обов'язковому розгляду і аналізу на всіх рівнях управління підприємства. На основі цих даних вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також здійснюється стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники охорони праці.

3.2.8. План локалізації і ліквідації аварійних ситуацій та аварій

Метою плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій є планування дій (взаємодії) персоналу підприємства щодо локалізації і ліквідації аварій і пом'якшення їх наслідків. План складається з:

- аналітичної частини, в якій проводиться аналіз небезпек, можливих аварій та їх наслідків;
- оперативної частини, що регламентує порядок взаємодії персоналу, спецпідрозділів і населення (при потребі) в умовах аварії.

Зміст оперативної частини міняється залежно від рівня аварії, на який вона поширюється.

Оперативна частина плану розробляється для керівництва діями персоналу підприємства, добровільних і спеціалізованих підрозділів з метою запобігання аварійним ситуаціям і аваріям на відповідних стадіях їхнього розвитку або локалізації їх з метою зведення до мінімуму наслідків аварії для людей, матеріальних цінностей і навколишнього середовища, запобігання її поширення на підприємстві і за його межі, рятування і виводу людей із зони поразки і потенційно небезпечних зон.

До оперативної частини плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій обов'язково вносяться: план підприємства; опис дій персоналу; список і схему оповіщення посадових осіб, що повинні бути терміново сповіщені про аварійну ситуацію (аварію). План локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій ґрунтується на:

- прогнозуванні сценаріїв виникнення аварій;
- постійному аналізу сценаріїв розвитку аварій і масштабів їх наслідків;
- оцінці достатності існуючих заходів, що перешкоджають виникненню і розвитку аварії, а також технічних засобів локалізації аварій;

– аналізі дій виробничого персоналу і спеціальних підрозділів щодо локалізації аварійних ситуацій (аварій) на відповідних стадіях їхнього розвитку.

Для забезпечення ефективної боротьби з аварією на всіх рівнях її розвитку наказом створюється штаб, функціями якого є:

– збір і реєстрація інформації про хід розвитку аварії й ужитих заходів щодо боротьби з нею;

– поточна оцінка інформації і прийняття рішень щодо оперативних дій у зоні аварії і поза її межами;

– координація дій персоналу підприємства і всіх притягнутих підрозділів і служб, що беруть участь у ліквідації аварії.

Загальне керівництво роботою штабу здійснює відповідальний керівник робіт щодо локалізації і ліквідації аварій. З метою полегшення виявлення відповідального керівника серед осіб, що перебувають у місці розташування органа керівництва локалізацією аварії, він повинен мати одяг (каска, куртку і т.д.) яскравого жовтогарячого кольору. Забороняється іншим особам, крім відповідального керівника, носити одяг, що пофарбований в аналогічний колір. На рівні розвитку аварії він зобов'язаний: оцінити умови, виявити кількість і місцезнаходження людей, охоплених аварією, вжити заходів щодо оповіщення робочих підприємства і населення (при потребі) про аварію; вжити негайних заходів щодо рятування людей, майна; вжити заходів щодо оточення району аварії і небезпечної зони, локалізації та ліквідації аварії; забезпечити вихід з небезпечної зони людей, що не беруть особистої участі в ліквідації аварії; обмежити допуск людей і транспортних засобів до небезпечної зони; контролювати правильність дій персоналу, а у випадку потреби – дії пожежних, медичних підрозділів щодо рятування людей і виконання своїх розпоряджень; інформувати безпосереднє керівництво, органи Держгірпромнагляду, а при потребі – територіальні органи ДСНС, органи місцевого самоврядування і засоби масової інформації про хід і характер аварії, про потерпілих у ході рятувальних робіт; уточнювати і прогнозувати хід розвитку аварії, при потребі вносити корективи в оперативну частину плану.

3.3. Інтегровані системи менеджменту в галузі охорони праці

Інтегровані системи менеджменту – це частина системи загального управління підприємством, що відповідає вимогам двох або більше міжнародних стандартів із систем управління та функціонує як єдине

ціле. Інтегровані системи менеджменту є комплексним поняттям, оскільки об'єднують декілька окремих систем з управління. Ця модель формується через певні етапи розвитку: організаційний, проектувальний, етап документального забезпечення, впроваджувальний (випробовуючий) та підготовчий до сертифікації.

Основою інтегрованих систем управління є стандарти ISO серії 9000 та стандарт МОП-СУОП 2001.

Стандарти ISO із систем управління якістю найбільш повно відповідають принципам загального менеджменту і враховують їх. Ці стандарти встановлюють вимоги до запровадження системи управління якістю, що впливає на якість продукції та послуг, враховують інтереси споживачів та запроваджують системний підхід, що передбачає сукупність процесів та їхню ідентифікацію, встановлення взаємодії між ними, постійне управління та забезпечення безперервного контролю відносно них.

Міжнародний стандарт МОП-СУОП 2001. «Настанова з систем управління охороною праці» розроблений у межах Міжнародної організації праці, є вказівником щодо інтеграції елементів управління охороною праці у загальну систему управління організацією.

Сучасний рівень розвитку інтегрованих систем комплексної безпеки, в тому числі і в Україні, наприклад, "Дунай-XXI" – "ВЕНБЕСТ", "Legos" – "Укрспецмонтаж-1. Системи безпеки" тощо, дозволяє вже зараз використовувати їх в СУОП для покращення умов і безпеки праці на виробництві та вирішення питань гігієни праці, виробничої санітарії, зменшення рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, а також для покращення соціальної захищеності працюючих.

В СУОП можуть ефективно використовуватися майже усі складові багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки – це системи пожежної сигналізації та пожежогасіння, системи мовного оповіщення, системи охоронної сигналізації, відеонагляду та відеореєстрації, контролю та управління доступом тощо.

Використання системи відеонагляду та відеореєстрації, контролю та управління доступом дає можливість значно підвищити ефективність роботи СУОП у сфері нагляду та контролю за станом охорони праці, у сфері виробничої безпеки, а також при проведенні внутрішнього і зовнішнього аудиту з питань охорони праці, при розслідуванні та профілактиці травматизму тощо. Так, системи відеонагляду та відеореєстрації можуть бути використанні в СУОП для:

– контролю за станом охорони праці на підприємстві в реальному часі та за певний період часу на основі відеоматеріалів з бази даних;

– спостереження за технологічними процесами на декількох виробничих дільницях;

– блокування роботи виробничого обладнання при попаданні в його небезпечну зону людини за рахунок використання програмного детектору руху;

– запису в базу даних інтегрованої системи комплексної безпеки відеоматеріалів стосовно нещасних випадків та аварій на виробництві із заданими параметрами;

– контролю виконання вимог щодо пожежної безпеки на виробництві;

– контролю за використанням засобів індивідуального захисту;

– контролю та управління доступом до небезпечних об'єктів.

Також в СУОП можливе більш ефективне використання і такої складової інтегрованих систем комплексної безпеки, як охоронні системи, які можуть не тільки виконувати свої основні охоронні функції, що теж дуже важливо, особливо на об'єктах з підвищеною небезпекою, але й у разі застосування відповідних датчиків одночасно виконувати і додаткові функції, наприклад, контролю відповідності санітарним нормам рівнів освітлення, шуму і вібрацій на робочих місцях, наявності в повітрі робочої зони шкідливих та небезпечних речовин або підвищеного рівня електромагнітного та іонізуючого випромінювання тощо.

Існуюча база багатofункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки дозволяє також, в разі необхідності, здійснювати й управління виробничим обладнанням та пристроями безпеки, наприклад системами освітлення виробничих приміщень, системами електропостачання, водопостачання, газопостачання, аварійними системами вентиляції, димовидалення, системами оповіщення тощо

Крім того, на базі існуючих багатofункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки можливим є створення також і мобільних автоматизованих систем у сфері виробничої безпеки з елементами централізованого управління.

Ще однією важливою особливістю сучасних інтегрованих систем комплексної безпеки є те, що модульний принцип їх побудови з використанням локальних і регіональних комп'ютерних мереж дає можливість реалізовувати на їх базі вискоефективні комп'ютеризовані СУОП не тільки у межах окремих промислових об'єктів, але і на регіональному, і навіть на державному рівнях, тобто створити єдину вискоефективну загальнодержавну комп'ютеризовану СУОП.

3.4. Система управління охороною праці в Україні

В Україні СУОП функціонує на загальнодержавному, галузевому, територіальному та локальному рівнях (на рівні підприємства, організації, установи). На кожному з них утворені та діють різні суб'єкти управління, які наділені відповідними повноваженнями та виконують покладені на них завдання з управління охороною праці.

Метою функціонування СУОП є охорона життя і здоров'я працівників, забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях (далі – підприємствах) в межах держави, незалежно від форм власності та видів виробничої діяльності, відповідно до політики з охорони праці.

3.4.1. СУОП загальнодержавного рівня

Об'єктами СУОП загальнодержавного рівня є система охорони праці на конкретному підприємстві, об'єднанні, регіоні, галузі, Україні в цілому.

На загальнодержавному рівні управління охороною праці в Україні здійснюється такими суб'єктами, як: Кабінет Міністрів; Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки (Держгірпромнагляд); Міністерство соціальної політики, Міністерство охорони здоров'я, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій. Закон України «Про охорону праці» містить норми прямої дії, що визначають повноваження кожного з органів загальнодержавного рівня управління охороною праці.

Кабінет Міністрів України:

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

Для розробки і реалізації цілісної системи державного управління охороною праці Закон України «Про охорону праці» передбачив ство-

рення при Кабінеті Міністрів України Національної ради з питань безпеки життєдіяльності населення на чолі з віце-прем'єр-міністром України. Обов'язком Національної ради закон визначив розробку й реалізацію цілісної системи державного керування охороною праці, внесення пропозицій щодо вдосконалення цієї системи; організація і забезпечення контролю за виконанням загальнодержавних актів та рішень уряду з питань охорони праці; участь у розробці загальнодержавної програми і законопроектів з питань охорони праці; координація діяльності центральних і місцевих органів державної виконавчої влади з питань охорони праці, організація перевірок діяльності їх у сфері праці та ін.

На жаль, за минулі п'ять років Національна рада жодного разу не засідала, не було ні самої Національної ради, ні державного управління в цій важливій сфері життєдіяльності населення.

Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд) є урядовим органом державного управління, який у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента і Кабінету Міністрів, а також Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки (Держгірпромнагляд), затвердженим Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 408/2011.

Згідно з повноваженнями у сфері управління охороною праці Держгірпромнагляд:

– здійснює комплексне управління охороною праці та контролює виконання функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;

– бере участь у формуванні державної політики у сфері охорони праці та забезпечує її реалізацію у цій галузі;

– координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів господарювання у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, промислової безпеки, поведження з вибуховими матеріалами промислового призначення та об'єктами підвищеної небезпеки;

– розробляє разом з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців та профспілок проект загальнодержавної

програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

– проводить державну реєстрацію великотоннажних автомобілів та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації у вулично-дорожній мережі загального користування, та реєструє підймальні споруди, парові і водогрійні котли, посудини, що працюють під тиском, трубопроводи пари та гарячої води, об'єкти нафтогазового комплексу та інші об'єкти;

– визначає порядок проведення навчання і перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці, погоджує навчальні плани і програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці, видає дозволи на проведення навчання посадових осіб та працівників з питань охорони праці;

– проводить у межах своїх повноважень розслідування аварій, групових нещасних випадків, нещасних випадків з тяжкими та смертельними наслідками на виробництві;

– веде облік аварій та оперативний облік потерпілих внаслідок нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким випадкам;

– організовує роботу з сертифікації засобів індивідуального захисту працівників, підготовки, атестації та сертифікації фахівців з державного контролю та систем управління охороною праці, бере участь у проведенні аудиту з питань охорони праці;

– бере участь у прийнятті в експлуатацію виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного призначення;

– розробляє у межах своєї компетенції та подає на розгляд МНС України проекти нормативно-правових актів;

– веде державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки;

– бере участь у проведенні експертизи проектів будівництва (реконструкції, технічного переоснащення) підприємств і виробничих об'єктів, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працівників на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та промислової безпеки;

– готує пропозиції щодо вдосконалення системи обліку, звітності та державної статистики з питань охорони праці, промислової безпеки;

– бере участь у підготовці проектів міжнародних договорів України, готує в межах своєї компетенції пропозиції щодо укладання, денонсації таких договорів;

– виконує інші функції відповідно до покладених на нього за-

вдань.

Рішення Держгірпромнагляду з питань охорони праці, що належать до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами державної виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, місцевими радами народних депутатів та підприємствами.

Міністерство соціальної політики:

- здійснює державну експертизу умов праці;
- визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам про охорону праці;

- бере участь у розробці нормативних актів з охорони праці.

Положення про Міністерство соціальної політики України затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 389/2011.

Міністерство охорони здоров'я:

- розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях і в межах робочої зони об'єктів;

- розробляє санітарні норми щодо нормативів і методик визначення показників шкідливих факторів;

- здійснює контроль за виконанням вимог гігієни праці і виробничого середовища;

- розробляє методику проведення атестації робочих місць на їхню відповідність нормативним актам про охорону праці та з оцінки тяжкості роботи тощо.

Положення про Міністерство охорони здоров'я України затверджено Указом Президента України від 13 квітня 2011 року 467/2011.

Державна служба України з надзвичайних ситуацій забезпечує:

- реалізацію державної політики у сферах цивільного захисту;
- захист населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їхньому виникненню;

- ліквідацію надзвичайних ситуацій;

- рятувальну справу, гасіння пожеж;

- дотримання пожежної та техногенної безпеки;

- діяльність аварійно-рятувальних служб.

Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій затверджено Указом Президента України від 16 січня 2013 р. № 20/2013.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків здійснює профілактику нещасних випадків і профзахворювань, а також координацію всієї страхової діяльності, пов'язаної з охороною праці.

3.4.2. Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ)

Система управління охороною праці в галузі – це сукупність органів управління галуззю, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану планомірну діяльність з виконання завдань охорони праці в галузі, скерованих на усунення неприпустимих ризиків; СУОПГ є складовою частиною системи управління галуззю.

Мета управління охороною праці в галузі полягає у здійсненні державної галузевої політики – додержання пріоритету життя і здоров'я працівників галузі і повної відповідальності керівництва міністерства і структурних підрозділів за створення безпечних умов праці, усунення неприпустимих ризиків.

Функціонування СУОПГ ґрунтується на принципах:

- забезпечення пріоритету життя і здоров'я працівників галузі;
- повної відповідальності перших керівників за створення безпечних умов праці, запобігання травматизму, профзахворюванням, аваріям і пожежам;
- координації діяльності всіх суб'єктів управління з метою виконання заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці;
- забезпечення нерозривного зв'язку процесу виробничої та іншої діяльності із засобами та заходами щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- додержання виконавчої дисципліни всіма представниками державної влади, трудової та технологічної дисципліни працівниками підприємств;
- економічної зацікавленості керівників та працюючих у підвищенні безпеки та поліпшенні умов праці.

Об'єктом управління охороною праці в галузі є діяльність керівництва галуззю, структурних підрозділів і функціональних служб щодо здійснення правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів з виконання законодавства і нормативних вимог з охорони праці в галузі.

Загальне керівництво системою управління охороною праці в галузі здійснює міністр, а в структурних підрозділах – керівники структурних підрозділів і функціональних служб.

Система управління охороною праці в галузі включає такі рівні:

- міністерство – галузь (керівництво, відділ охорони праці, науково-технічний відділ);
- об'єднання – комбінати (керівництво, відділ охорони праці, науково-технічний відділ);

– виробничі підприємства, організації (керівництво, відділ або служба охорони праці, науково-технічний відділ);

– цехи, відділення, філії (керівництво, інженер з охорони праці, спеціалісти);

– робоче місце (виконавець – керівник лінійних служб, працівники).

Суб'єктом управління в СУОП є керівник, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів.

Організаційно-методичну й наглядову діяльність з впровадження і забезпечення функціонування СУОП у галузі, підготовки управлінських рішень та контролю за їх виконанням у центральному апараті здійснює відділ охорони праці.

Реалізація завдань охорони праці повинна бути заснована на системному підході шляхом об'єднання розрізнених заходів у єдину систему цілеспрямованих, постійно здійснюваних дій на всіх рівнях і стадіях управління господарською діяльністю в галузі. Системний ефект отримується в результаті підвищення рівня організації виробничої системи, надбання нею більш високої інтеграції внаслідок сполучення багатьох сил в одну загальну.

Нормативною основою СУОП є Конституція України, Закон України «Про охорону праці», Кодекс законів про працю, Кодекс цивільного захисту, постанови та інші акти Верховної Ради, Національна програма поліпшення безпеки гігієни праці та виробничого середовища, інші законодавчі й нормативні документи з охорони праці.

Управління охороною праці в галузі, у кожному з її структурних підрозділів й у функціональних службах здійснюється шляхом виконання політики і відповідних завдань з охорони праці згідно з чинними законодавчими й нормативними актами.

Основними завданням управління охороною праці в галузі є:

– підвищення кваліфікації і перевірка знань з охорони праці посадових осіб керівного складу об'єднань, облуправлінь та організацій галузі;

– забезпечення об'єднань, облуправлінь і організацій правилами, нормами, стандартами та іншими нормативними актами з питань охорони праці;

– пропаганда охорони праці, видання галузевої нормативної і навчальної літератури, літератури з передового досвіду, плакатів, інструкцій, наочних посібників та інших методичних матеріалів з охорони праці;

– розроблення рекомендацій, типових положень та іншої нормативної і методичної літератури з охорони праці;

– проведення організаційної роботи з підвищення рівня охорони

праці на підвідомчих підприємствах;

- впровадження у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивної технології, вітчизняного і зарубіжного досвіду з охорони праці;

- проведення аудиту, моніторингу, обліку та аналізу нещасних випадків, аварій, профзахворювань, пожеж, а також шкоди від цих подій в галузі;

- розслідування та облік групових і смертельних нещасних випадків, а також аварій I і II груп на підвідомчих підприємствах;

- методична допомога об'єднанням, облуправлінням і організаціям галузі у створенні й забезпеченні функціонування СУОП;

- розроблення і впровадження безпечної організації праці на підприємствах;

- проведення наукових досліджень з питань охорони праці та ін.

Керівник структурного підрозділу галузі має визначити на підставі чинних нормативних актів конкретні завдання роботи з охорони праці в підрозділі і закріпити їх у посадових інструкціях за конкретними відповідальними посадовими особами.

Процес виконання кожного завдання роботи з охорони праці полягає у послідовному здійсненні роботодавцем основних функцій (стадій, етапів) управлінського циклу, а саме:

- планування заходів з охорони праці;

- прогнозування можливих небезпек і розробки необхідних заходів з охорони праці в галузі на основі вивчення причин виробничого травматизму і профзахворювань, стану умов праці, оцінки безпеки існуючої технології та обладнання, можливої їх модернізації та заміни новою сучасною технікою і технологією, визначення змін рівнів небезпечних і шкідливих чинників, зумовлених зростом виробничих потужностей, інтенсифікації праці.

Керівництвом галузі й структурних підрозділів складаються цільові програми необхідних заходів і засобів, а саме:

- запобігання виробничого травматизму;

- запобігання профзахворюванням;

- поліпшення умов праці і виробничого середовища (зниження шуму, вібрацій, запиленості, загазованості, оптимізації мікроклімату тощо).

Планування робіт з охорони праці в галузі включає розроблення:

- довгострокових програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- перспективних планів (стратегічне планування);

- щорічних комплексних заходів з охорони праці (планування реа-

лізації стратегії);

– оперативних (квартальних, місячних) планів робіт керівниками структурних підрозділів;

– перспективного та щорічного планування науково-дослідних робіт з охорони праці.

У планах повинні бути передбачені заходи з охорони праці щодо:

– знарядь праці: машин, механізмів, пристосувань, інструментів, обладнання;

– предметів праці: матеріалів, напівфабрикатів, виробів;

– технології: прогресивної технології, комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів;

– організації й управління: наукової організації праці, ергономіки, виробничої естетики;

– будівель і споруд: безпечної конструкції будівель і споруд.

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

Перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці здійснює Науково-технічне управління на підставі пропозицій об'єднань, управлінь, підприємств та організацій.

Організаційно-методичну роботу при складанні планів роботи з охорони праці здійснює служба охорони праці.

Організація роботи з охорони праці в галузі здійснюється шляхом розроблення:

– положення про розподіл обов'язків щодо управління охороною праці між підрозділами і службами;

– посадових інструкцій про обов'язки, права і відповідальність керівних працівників щодо охорони праці.

Однією з функцій управлінської діяльності, яка забезпечує процес спонукання керівника і працівників до діяльності, спрямованої на досягнення цілей охорони праці, є мотивація цієї діяльності, яка базується на потребі відчуття безпеки під час праці, уникнення травм, захворювань і аварій та на винагороді за проведення заходів з охорони праці.

Функція мотивації здійснюється шляхом систематичної реалізації керівником підрозділу (робіт) таких методів управління:

– адміністративно-правових: виконання вимог посадових інструкцій керівниками та інструкцій з охорони праці робітниками, виконання вимог законодавства і нормативних актів з охорони праці (Закон "Про охорону праці", КЗпП, стандарти, норми, правила, інструкції);

– соціально-психологічних: інструктаж, навчання, стажування,

пропаганда охорони праці, моральне стимулювання, особистий приклад керівника та неформальних лідерів трудового колективу в дотримання вимог охорони праці;

– економічних: використання об'єктивних економічних законів і врахування інтересів працівників.

Методи управління охороною праці повинні бути спрямовані на те, щоб керівник міг заздалегідь виявляти й усувати можливі причини нещасних випадків, профзахворювань, аварій і пожеж, а не витрачав час і величезні гроші на ліквідацію їх наслідків. При цьому велике значення має своєчасний контроль, аудит, моніторинг в СУОПГ.

Контроль поділяється на відомчий, адміністративно-громадський та профспілковий.

Відомчий контроль, аудит, моніторинг за дотриманням охорони праці й функціонуванням СУОПГ у господарстві з боку вищого господарського органу здійснюється його спеціалістами (службою охорони праці) відповідно до прав, передбачених Положенням про службу охорони праці, та встановленим порядком перевірок з охорони праці підвідомчих організацій і підприємств зі складанням актів перевірок. За результатами контролю готуються проекти наказів, постанов і вносяться відповідні пропозиції.

Адміністративно-громадський контроль з охорони праці здійснюється керівником та головними спеціалістами господарського органу спільно з представниками трудового колективу (профспілок) підприємства відповідно до чинних вимог.

Професійні спілки самостійно здійснюють контроль за дотриманням власниками законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, забезпеченням робітників засобами колективного та індивідуального захисту.

Результати контролю, аудиту, моніторингу є підставою для складання плану заходів щодо поліпшення умов та охорони праці, а також для відповідальності (заохочення), залежно від рівня охорони праці керівних та інженерно-технічних робітників підвідомчих організацій і підприємств.

У сфері права на галузевому рівні існує декілька суб'єктів СУОП в Україні: Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ, Генеральна прокуратура, Державна судова адміністрація, Служба безпеки. Крім того, управління галуззю здійснюється також загальнодержавними СУОП, тобто це управління є дворівневим.

Міністерство юстиції:

1) відповідає за управління охороною праці щодо:

– центрального апарату та територіальних відділень Міністерства юстиції України;

– державних установ та органів Міністерства юстиції України (зокрема, відділів державної реєстрації актів цивільного стану, реєстраційних служб, науково-дослідних установ судових експертиз, нотаріальних контор);

– державних служб України (зокрема, Державної архівної служби, Державної виконавчої служби, Державної пенітенціарної служби, Державної реєстраційної служби, Державної служби з питань захисту персональних даних);

– підвідомчих установ та державних підприємств (наприклад, державного підприємства «Українська правова інформація», державного підприємства «Інформаційний центр» Міністерства юстиції України, Координаційного центру з надання правової допомоги, Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників юстиції);

2) здійснює такі функції з охорони праці:

– проводить єдину науково-технічну політику з охорони праці в галузі;

– розробляє і реалізує комплексні заходи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці і виробничого середовища в галузі;

– здійснює методичне керівництво діяльністю організацій та установ з охорони праці в галузі;

– укладає з відповідними галузевими профспілками угоди з поліпшення умов і безпеки праці;

– фінансує опрацювання і перегляд нормативних актів про охорону праці;

– організовує в установленому порядку навчання і перевірку знань та норм охорони праці керівними працівниками і спеціалістами галузі;

– здійснює внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в центральному апараті міністерства створюється служба з охорони праці.

Положення про Міністерство юстиції затверджено Указом Президента України від 18 вересня 1996 р. № 840/96.

Міністерство внутрішніх справ:

– реалізує державну політику в галузі охорони праці в органах і підрозділах внутрішніх справ, у з'єднаннях і військових частинах внутрішніх військ, у навчальних закладах системи МВС України;

– здійснює в межах компетенції державний нагляд за охороною праці в органах внутрішніх справ;

– стежить за дотриманням вимог законодавчих та інших нормативних актів щодо безпеки, гігієни праці, виробничого середовища під час виконання робіт (навчання) особами рядового та начальницького складу підрозділів органів внутрішніх справ, військовослужбовцями внутрішніх військ, курсантами (слухачами) навчальних закладів системи МВС;

– стежить за дотриманням вимог щодо безпечного ведення робіт під час монтажу, ремонту та експлуатації обладнання підвищеної небезпеки в підрозділах органів внутрішніх справ;

– проводить організацію і здійснення внутрішньовідомчого контролю за дотриманням вимог охорони праці під час виконання робіт вільнонайманими працівниками підрозділів органів внутрішніх справ;

– стежить за безпекою і технічним станом будівель і споруд;

– здійснює експертизу проектів виробничих об'єктів, де можливе використання праці осіб, з якими укладено трудові договори;

– проводить розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися в органах внутрішніх справ;

– подає звіти про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про травматизм на виробництві;

– розробляє і погоджує з Держгірпромнагляд відомчі нормативні акти про охорону праці, які застосовуються на об'єктах, де працюють особи за трудовими договорами;

– бере участь в атестації членів постійно діючих комісій органів внутрішніх справ та інше.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в центральному апараті міністерства створено службу державного нагляду за охороною праці.

Положення про цю службу розроблено відповідно до Закону України «Про охорону праці», Постанови Верховної Ради України № 244/95 «Про державний нагляд за безпечним веденням робіт на підприємствах, в установах, організаціях, у військових частинах військових формувань та органів внутрішніх справ і Служби безпеки України», інших документів і затверджено наказом МВС України від 31 грудня 2009 р. № 567.

До служби державного нагляду за охороною праці системи МВС України належать:

1) відділ державного нагляду за охороною праці Головного штабу МВС;

2) інспекція державного нагляду за охороною праці при ГУМВС та УМВС України.

Генеральна прокуратура України:

– реалізує державну політику в галузі охорони праці в діяльності

органів прокуратури як єдиної централізованої системи;

– розробляє відповідні правила та інструкції на основі типових нормативних актів;

– розробляє та організовує прийняття на зборах трудових колективів Правил внутрішнього трудового розпорядку, в яких передбачено відповідальність керівних органів за створення здорових, безпечних та належних для високопродуктивної роботи умов праці.

В основних обов'язках працівників керівного складу Генеральної прокуратури України передбачено: забезпечувати вимоги охорони праці, техніки безпеки, санітарії, гігієни праці та протипожежної безпеки відповідно до законодавства; сприяти організації оздоровлення та відпочинку працівників; застосовувати необхідні заходи з профілактики виробничого травматизму та захворювань; у випадках, передбачених законодавством, своєчасно надавати пільги та компенсації у зв'язку з умовами праці.

Основні положення про прокуратуру викладено в окремому розділі Конституції України та Законі України «Про прокуратуру» в редакції від 12 липня 2001 р.

Державна судова адміністрація України (ДСАУ):

– реалізує державну політику в галузі охорони праці в діяльності органів судової влади;

– здійснює організаційне забезпечення діяльності органів судової влади з метою створення належних умов роботи територіальних управлінь ДСАУ, судів загальної юрисдикції, Вищої кваліфікаційної комісії судів України, Національної школи судів України та органів суддівського самоврядування в межах повноважень, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»;

– організовує та фінансує будівництво, ремонт будинків і приміщень судів згідно з вимогами державних будівельних норм та санітарних норм і правил, забезпечує їх технічне оснащення.

Положення про ДАСУ затверджено рішенням Ради суддів України від 22 жовтня 2010 р. № 12.

Служба безпеки України (СБУ):

– реалізує державну політику в галузі охорони праці в діяльності підрозділів, організацій, закладів, установ СБУ;

– розробляє відповідні правила та інструкції з безпеки праці, пожежно-технічного нагляду на основі типових нормативних актів;

– розробляє та затверджує наказами СБУ положення про розслідування та облік аварій, про розслідування та облік нещасних випадків з військовослужбовцями, про розслідування та ведення обліку нещасних

випадків з найманими працівниками, які сталися внаслідок аварій у підрозділах, організаціях, закладах, установах СБУ та інші матеріали галузевого призначення.

При СБУ діє Центр охорони праці і пожежно-технічного нагляду апарату Голови СБУ.

Діяльність СБУ ґрунтується на Законі України «Про службу безпеки України» із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 13.01.2000 №1318-XI-V.

3.4.3. Регіональна система управління охороною праці (РСУОП)

РСУОП в області (районі, місті, селищі, селі) – це комплекс органів управління адміністративно-територіальною одиницею, який на підставі чинних нормативно-правових актів здійснює цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо виконання встановлених завдань роботи з охорони праці з метою забезпечення здоров'я і працездатності працівників підприємств, установ і організацій на підпорядкованій території.

На територіальному рівні РСУОП є цільовою підсистемою загальної системи управління адміністративно-територіальною одиницею (областю, районом, містом, районом у місті, селищем, селом).

Метою функціонування РСУОП є охорона життя і здоров'я працівників, забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях (далі – підприємствах) області, району, міста та ін. (далі – області), незалежно від форм власності та видів виробничої діяльності, відповідно до державної і регіональної політики з охорони праці.

Завдання РСУОП:

– забезпечити виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

– формувати за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування від нещасних випадків цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів і забезпечити їх виконання;

– забезпечити соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, вживати заходів щодо проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

– вносити пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;

– здійснювати контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі 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).

Управління охороною праці на регіональному рівні здійснюють (ст. 41 Закону України "Про охорону праці"):

- в області – обласна державна адміністрація;
- в районах – районні державні адміністрації;
- в містах, селищах та селах – виконавчі органи (комітети) відповідних рад.

Підготовку управлінських рішень здійснюють:

- на рівні області – відділ з питань охорони праці обласної державної адміністрації у вигляді рішень (наказів) голови обласної державної адміністрації; рішень обласної Ради з питань безпечної життєдіяльності населення;

- на рівні району – служба з охорони праці районної державної адміністрації у вигляді рішень (наказів) голови районної державної адміністрації, рішень районної Ради з питань безпечної життєдіяльності населення, управління праці й соціального захисту населення;

- на рівні села, селища, міста – асоціація спеціалістів з питань охорони праці у вигляді рішень голови виконавчого органу відповідної ради;

Основними принципами функціонування РСУОП є:

- здійснення державної політики: забезпечення пріоритету життя і здоров'я працівників підприємств області; повної відповідальності перших керівників за створення безпечних умов праці, запобігання травматизму, профзахворюванням, аваріям і пожежам; гарантії прав громадян на охорону праці шляхом об'єднання розрізнених заходів з охорони праці в єдину систему цілеспрямованих дій;

- забезпечення нерозривного зв'язку процесу виробничої та іншої діяльності із засобами та заходами щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- додержання виконавчої дисципліни всіма представниками державної влади, трудової та технологічної дисципліни працівниками підприємств;

- координація діяльності всіх суб'єктів управління з метою виконання заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці;

– економічна зацікавленість власників та працюючих у підвищенні безпеки та поліпшенні умов праці.

Функціонування РСУОП забезпечується створенням і взаємодією комплексу підсистем: нормативно-правової, організаційно-управлінської, матеріально-технічної, інформаційної, кадрової, наукової.

Нормативно-правове забезпечення РСУОП в області здійснюється шляхом створення банку даних нормативно-правових актів з охорони праці, придбання і створення необхідної нормативно-методичної літератури, доведення їх до суб'єктів управління, розроблення положення про РСУОП з урахуванням законодавства України.

Обласна державна адміністрація:

– розробляє регіональні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища й угоди, що укладаються з профспілками;

– погоджує плани робіт з охорони праці районних державних адміністрацій та плани навчання з питань охорони праці, яке здійснюють районні навчально-методичні центри;

– затверджує плани робіт, що виконуються фахівцями служб охорони праці.

Районні державні адміністрації:

– здійснюють розробку планів з питань поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в районі;

– погоджують плани робіт з питань охорони праці виконкомів сільських, селищних та міських рад;

– затверджують інші плани робіт з питань охорони праці.

Виконкоми сільських, селищних та міських рад:

– розробляють та затверджують плани заходів з охорони праці;

– затверджують інші плани робіт з охорони праці.

Територіальні програми і плани робіт з охорони праці повинні мати чітку цільову спрямованість на зменшення рівня травматизму, профзахворювань, аварій і пожеж.

Фінансування заходів, передбачених територіальними програмами поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, здійснюється за рахунок відповідних коштів територіальних фондів державного страхування від нещасних випадків, а також бюджетів області, міст і районів.

Організація функціонування СУОП на регіональному рівні забезпечується таким чином:

А) обласна державна адміністрація створює:

- раду з питань безпечної діяльності населення;
 - відділ з питань охорони праці;
 - обласний Фонд соціального страхування від нещасних випадків;
 - обласні навчально-методичні центри з питань охорони праці;
 - Б) районні державні адміністрації створюють:
 - раду (комісію) з питань безпечної життєдіяльності населення;
 - службу охорони праці;
 - районне відділення Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
 - районні навчально-методичні центри з питань охорони праці;
 - В) виконавчі комітети міських рад (для міст обласного підпорядкування):
 - створюють служби охорони праці;
 - формують міські відділення Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
 - визначають обов'язки з питань охорони праці посадових осіб виконкому та керівників підприємств, з якими укладаються контракти;
 - Г) виконавчі комітети міських, селищних та сільських рад:
 - залучають до співпраці спеціалістів асоціації з питань охорони праці та затверджують повноваження позаштатних спеціалістів з охорони праці.
- Координацію роботи здійснюють районні держадміністрації.

Питання до розділу 3
«Система управління охороною праці в організації»

1. Положення про СУОП, структура та зміст його розділів.
2. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП).
3. Правова основа СУОП.
4. Побудова системи управління охороною праці в організації.
5. Обов'язки роботодавця щодо забезпечення функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.
6. Основні функції системи управління охороною праці на підприємстві.
7. Примірна організаційна структура системи управління охороною праці в юридичних організаціях. Елементи СУОП.
8. Міжнародні стандарти з систем управління охороною праці.
9. Примірний розподіл функціональних обов'язків з охорони праці

керівників, посадових осіб і фахівців підприємства галузі.

10. Планування заходів з охорони праці в СУОП.
11. Контроль за станом охорони праці.
12. Облік і аналіз показників охорони праці.
13. План локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій.
14. Інтегровані системи менеджменту в галузі охорони праці.
15. Система управління охороною праці в Україні.
16. Суб'єкти, що здійснюють управління охороною праці в Україні на загальнодержавному рівні.
17. Повноваження Кабінету Міністрів України щодо управління охороною праці.
18. Повноваження Держгірпромнагляду щодо управління охороною праці.
21. Повноваження Міністерства соціальної політики та Фонду соціального страхування щодо управління охороною праці.
22. Повноваження Міністерства охорони здоров'я щодо управління охороною праці.
23. Повноваження ДСНС щодо управління охороною праці.
24. Система управління охороною праці в галузі права.
25. Принципи, на яких ґрунтується функціонування СУОП в галузі права.
26. Рівні управління охороною праці в галузі.
27. Основні завдання управління охороною праці в галузі.
28. Відомчий, адміністративно-громадський та профспілковий контроль за СУОПГ.
29. Суб'єкти СУОП у сфері права на галузевому рівні в Україні: Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ, Генеральна прокуратура, Державна судова адміністрація, Служба безпеки України.
30. Регіональна система управління охороною праці (РСУОП), мета, принципи та основні функції.
31. Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій.
32. Служби охорони праці органів місцевого самоврядування.

Розділ 4

ТРАВМАТИЗМ, ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ І АВАРІЇ, ЇХ РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБЛІК

4.1. Загальні положення та визначення

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві здійснюється згідно з *Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві* (далі – Порядок), затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 30.XI.2011 № 1232.

Цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності або в їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах.

Дія цього Порядку поширюється на:

- 1) власників підприємств або уповноважені ними органи (далі – роботодавці);
- 2) працівників, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем;
- 3) фізичних осіб-підприємців;
- 4) членів фермерського господарства, членів особистого селянського господарства, осіб, що працюють за договором, укладеним відповідно до законодавства (далі – особи, що забезпечують себе роботою самостійно).

Дія цього Порядку також поширюється на працівників дипломатичної служби під час роботи у закордонній дипломатичній установі України та осіб, якій відповідно до законодавства про працю працюють за трудовим договором (контрактом) у військових частинах (підрозділах) або на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Міноборони, МВС, Держспецтрансслужби, СБУ, Служби зовнішньої розвідки, Адміністрації Держприкордонслужби, ДПтС, МНС, Держспецзв'язку, Держтехногенбезпеки.

Розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я,

травми, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, інші ушкодження, отримані внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха, контакту з тваринами, комахами, гострі професійні захворювання та отруєння тощо, що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менше як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві, зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

Дуже часто порушення технічної безпеки призводить до травмування працівників.

Травма – це пошкодження анатомічної цілості організму будь-яким небезпечним фактором, а сукупність травм, які повторюються у тих чи інших категорій працівників відповідно до виробничих обставин, називається *травматизмом*. За ступенем тяжкості згідно із Класифікатором, затвердженим наказом МОЗУ від 4.07.2007 № 370, травми поділяються на 2 категорії: тяжкі і легкі.

До тяжких травм відносяться ушкодження, що належать до значних розладів здоров'я і характеризуються значною втратою працездатності, наприклад травми голови, хребта, грудної клітини та її органів, травми черевної порожнини та ін.

До легких травм відносяться ушкодження, що не належать до вищезазначених розладів здоров'я при тяжких травмах і характеризуються тимчасовою втратою працездатності.

Дія небезпечних чинників у виробничій системі часто призводить до нещасних випадків, гострих професійних отруєнь та гострих професійних захворювань.

Нещасний випадок на виробництві – випадок впливу на працівника небезпечного виробничого фактору під час виконання ним трудових обов'язків або завдань керівника робіт, наслідком якого стали погіршення здоров'я, втрата працездатності або смерть.

Гостре професійне отруєння – захворювання, що виникло після однократного впливу на працівника шкідливої речовини (речовин).

Гостре професійне захворювання – захворювання, що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

На працівника при порушенні умов праці можуть негативно впливати надмірне напруження організму та дія шкідливих виробничих факторів, що може призвести до професійного захворювання.

Професійне захворювання – патологічний стан людини, обумов-

лений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих виробничих факторів.

Під дією стихійних лих, техногенних та антропогенних факторів, небезпечних соціальних обставин може мати місце аварія (катастрофа).

Аварія – раптова подія, така як потужний вихід небезпечних речовин, пожежа або вибух, внаслідок порушення експлуатації підприємства (об'єкта), що призводить до раптової загрози життю і здоров'ю людей, оточуючому середовищу, матеріальним цінностям на території підприємства та/або за його межами.

Велику аварію називають **катастрофою**.

4.2. Основні групи причин виробничого травматизму і профзахворюваності

Усі причини виробничого травматизму і професійної захворюваності поділяють на такі основні групи: організаційні, технічні, технологічні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, економічні. Схему аналізу причин нещасних випадків викладено на рис. 2.

Організаційні причини: неправильне розташування устаткування та утримання робочих місць, низька трудова дисципліна, відсутність або неякісне проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці; порушення вимог інструкцій, норм, стандартів, правил експлуатації устаткування, недостатній контроль або його відсутність; невиконання заходів щодо охорони праці та ін. Особливо велике значення мають стан трудової і виробничої дисципліни, дотримання правил експлуатації машин, механізмів, устаткування.

Технічні: відсутність чи недосконалість технічних засобів захисту, незадовільний стан інструменту, обладнання, експлуатація несправних мобільних машин, у тому числі ЕОМ, недосконалість конструкції машин, устаткування, транспортних засобів. Усі машини повинні пройти відповідну сертифікацію і відповідати вимогам безпеки праці.

Технологічні: порушення технологічних регламентів, неправильне обслуговування технологічного устаткування, порушення правил експлуатації технологічного устаткування, неправильна експлуатація транспортних засобів тощо.

Санітарно-гігієнічні причини: відсутність побутового та санітарного обслуговування, неправильне санітарне планування приміщень, підвищений (вище гранично допустимої концентрації) вміст у повітрі робочих приміщень шкідливих речовин; підвищений рівень шуму, вібра-

ції; недостатнє освітлення робочих місць; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни, робота без спецодягу та ЗІЗ тощо.

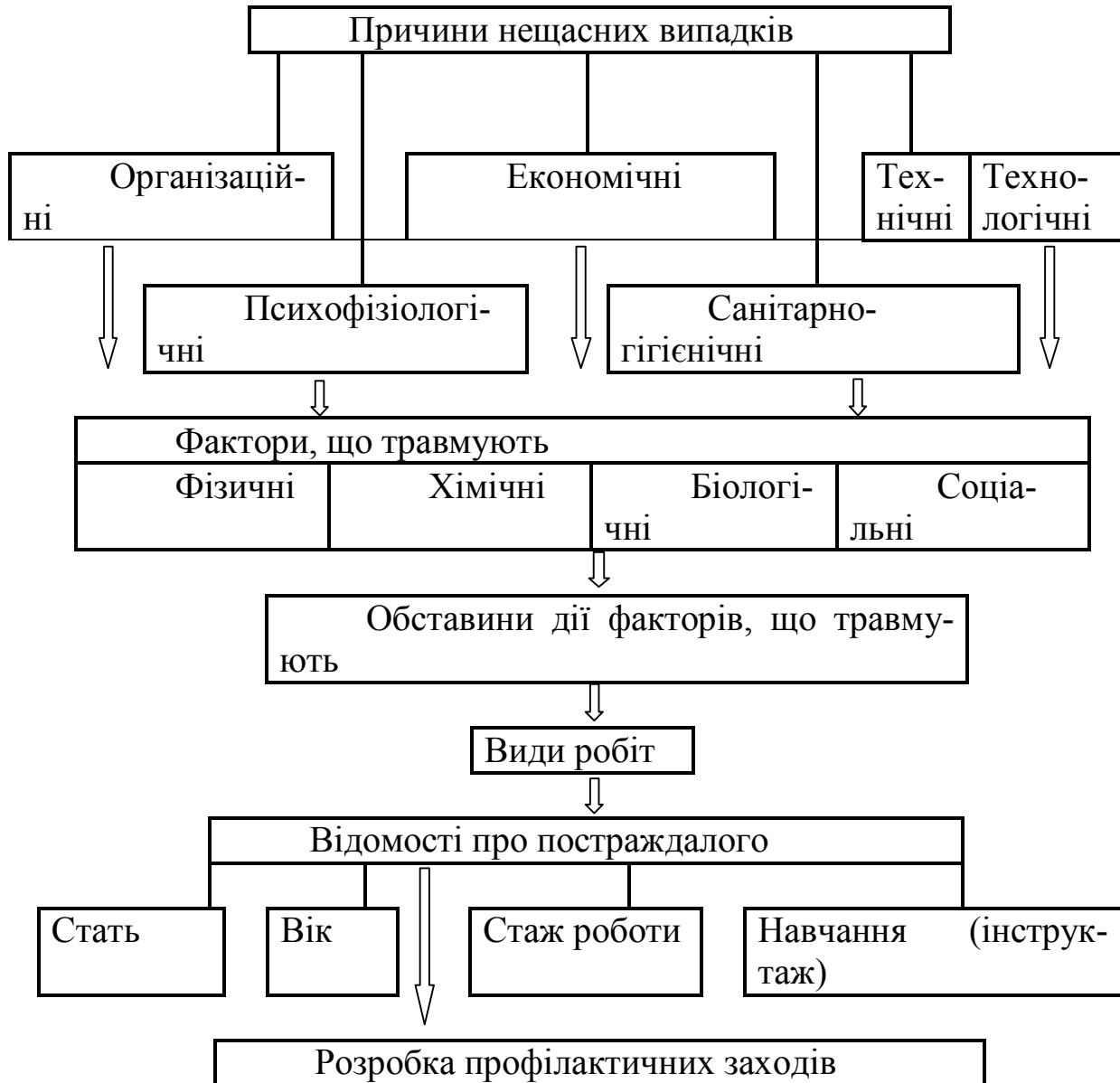


Рис. 2. Схема аналізу причин нещасних випадків на виробництві

Психофізіологічні причини: монотонність праці; помилкові дії працівника внаслідок втоми через надмірну напруженість виконуваної роботи; необережність; незадоволення роботою; несприятливий психофізіологічний клімат у колективі, алкогольне сп'яніння тощо.

Економічні причини: низький заробіток; порушення економічних методів стимулювання праці й ін.

4.3. Звичайне розслідування нещасного випадку на виробництві

Це розслідування проводиться тоді, коли травмований лише один працівник. Метою такого розслідування є:

- з'ясування умов, обставин та причин, які призвели до виникнення небезпечної чи аварійної ситуації на виробництві;
- визначення причин, що призвели до нещасного випадку;
- встановлення кола винуватих осіб і склад вини кожного;
- розробка заходів щодо попередження аналогічних випадків.

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або *раптового* впливу на працівника небезпечного виробничого фактору чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю.

Про кожний нещасний випадок потерпілий або працівник, який його виявив, чи інша особа – свідок нещасного випадку повинні негайно повідомити керівника робіт, який безпосереднього здійснює контроль за станом охорони праці на робочому місці, чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги потерпілому. Після отримання повідомлення безпосередній керівник робіт зобов'язаний:

- терміново організувати надання першої невідкладної допомоги потерпілому, забезпечити у разі потреби його доставку до лікувально-профілактичного закладу;

- негайно повідомити роботодавця про те, що сталося;

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

- вжити заходів до недопущення подібних нещасних випадків.

У разі звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок до лікувально-профілактичного закладу без направлення підприємства керівництво цього закладу повинно передати протягом доби екстрене повідомлення:

- 1) підприємству, де працює потерпілий;

2) робочому органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі – Фонд) за місцезнаходженням підприємства, де працює потерпілий, або за місцем настання нещасного випадку з фізичною особою – підприємцем або особою, що забезпечує себе роботою самостійно;

3) територіальному органів Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;

4) закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, де працює потерпілий, або такому закладові за місцем настання нещасного випадку з фізичною особою – підприємцем або особою, що забезпечує себе роботою самостійно, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

Лікувально-профілактичний заклад обов'язково проводить у порядку, встановленому МОЗ, необхідні дослідження і складає протокол про наявність в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи отруйних речовин) та визначає ступінь його сп'яніння. Відповідний висновок чи витяг з протоколу, а також висновок про ступінь тяжкості травми (із зазначенням коду діагнозу згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я – МКХ-10) подаються на запит роботодавця, Фонду до утворення комісії з проведення розслідування нещасного випадку або голові комісії після її утворення протягом однієї доби з моменту одержання запиту.

Керівник, одержавши повідомлення про нещасний випадок, крім випадків зі смертельним наслідком та групових випадків травматизму, зобов'язаний:

1) протягом однієї години передати з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії повідомлення про нещасний випадок:

– Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

– керівникові первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці;

– керівникові підприємства, де працює потерпілий, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства;

– органів державного пожежного нагляду за місцезнаходженням підприємства у разі настання нещасного випадку внаслідок пожежі;

– закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який

здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

2) протягом доби утворити комісію у складі не менш як три особи, створити належні умови для її роботи та організувати проведення розслідування.

До складу комісії входять:

– керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);

– представник Фонду за місцезнаходженням підприємства;

– представник первинної профспілки, а за наявності на підприємстві кількох профспілок – представник профспілки, членом якої є потерпілий (у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

– представник підприємства;

До складу комісії входить також представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (при виявленні гострого професійного захворювання (отруєння). На випадок, коли потерпілий є працівником іншого підприємства, до складу комісії входять також представники такого підприємства та первинної організації профспілки, а у разі відсутності на підприємстві профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці.

До складу комісії не може входити безпосередній керівник робіт.

Потерпілий або уповноважена ним особа, яка представляє його інтереси, не входить до складу комісії, але має право брати участь у її засіданнях, вносити пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку, давати відповідні пояснення, в тому числі викладати в усній і письмовій формі особисту думку щодо обставин і причин настання нещасного випадку, та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування.

Голова комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого або уповноважену ним особу, яка представляє його інтереси, про його або її права і з початку роботи комісії запросити до співпраці.

Розслідування проводиться комісією, яка визначає, чи пов'язаний нещасний випадок із виробництвом і чи стався він із працівником під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків. Нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, за таких обставин:

1) виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків за режимом роботи підприємства, у тому числі у відрядженні;

2) перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці для виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця протягом робочого та надурочного часу;

3) підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування територією підприємства перед початком роботи і після її закінчення;

4) виконання завдань відповідно до розпорядження роботодавця під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

5) проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору;

6) використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця чи безпосереднього керівника робіт;

7) виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до його трудових (посадових) обов'язків, зокрема із запобігання виникненню аварій або рятування людей та майна підприємства, будь-які дії за дорученням роботодавця; участь у спортивних змаганнях, інших масових заходах та акціях, які проводяться підприємством самостійно або за рішенням органів управління за наявності відповідного розпорядження роботодавця;

8) ліквідація наслідків аварії, надзвичайної ситуації техногенного або природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;

9) надання підприємством шефської (благодійної) допомоги іншим підприємствам, установам, організаціям за наявності відповідного рішення роботодавця;

10) перебування потерпілого у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з впливом на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів чи середовища;

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

12) прямування потерпілого до місця чи з місця відрядження згідно з установленим завданням, у тому числі на транспортному засобі будь-якого виду та форми власності;

13) раптова смерть потерпілого внаслідок гострої серцево-

судинної недостатності під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення і капітальний ремонт шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, проведення геологорозвідувальних робіт під землею) або після підйому потерпілого на поверхню з даною ознакою, що підтверджено медичним висновком;

14) скоєння самогубства працівником плавскладу на судах морського, річкового та рибопромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів;

15) оголошення потерпілого померлим унаслідок його зникнення, пов'язаного з нещасним випадком під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків;

16) заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство потерпілого під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових (посадових) обов'язків або дій в інтересах підприємства незалежно від порушення кримінальної справи, крім випадків з'ясування потерпілим та іншою особою особистих стосунків невиробничого характеру, що підтверджено висновком компетентних органів;

17) одержання потерпілим травми або інших ушкоджень внаслідок погіршення стану його здоров'я, яке сталося під впливом небезпечного виробничого фактору чи середовища у процесі виконання ним трудових (посадових) обов'язків, що підтверджено медичним висновком;

18) раптове погіршення стану здоров'я потерпілого або його смерть під час виконання трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів та/або факторів важкості чи напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не пройшов обов'язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку;

19) перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви, а також під час перебування на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань та тре-

нувань чи заходів, передбачених колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язано з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком.

Усі ці нещасні випадки комісія відносить до таких, що пов'язані з виробництвом, і про них складає акт за формою Н-1.

Існують випадки, коли травму завдано не на робочому місці або на робочому місці, але вона не є виробничою травмою. До таких відносять травми, отримані:

– за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;

– при використанні працівником в особистих цілях транспортних засобів, машин, механізмів і т.п., що належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності);

– внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт тощо), за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язане із застосуванням таких речовин у виробничих процесах чи порушенням вимог безпеки щодо їх зберігання і транспортування або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, до нещасного випадку був відсторонений від роботи;

– у разі підтвердження відповідним медичним висновком алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, не зумовленого виробничим процесом, яке стало основною причиною нещасного випадку, за відсутності технічних та організаційних причин його настання;

– під час скоєння працівником злочину, що встановлено в судовому порядку;

– у разі природної смерті або самогубства без будь-яких на те причин, пов'язаних з виробництвом.

У випадку, якщо травму зазначено невиробничою, акт за формою Н-1 не складається, а складається лише акт за формою Н-5.

Якщо нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та добровільно застрахована у Пенсійному фонді України за умови сплати нею внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (*далі – застрахована фізична особа у Фонді*), то розслідування організовує Фонд за місцем настання нещасного випадку, утворюючи комісію для розслідування.

Проведення розслідування нещасного випадку, який стався з незастрахованою фізичною особою, у Фонді організовує територіальний ор-

ган Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку.

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

Термін роботи комісії для розслідування нещасного випадку – три робочих дні. В окремих випадках за письмовим погодженням з територіальним органом Держгірпромнагляду строк розслідування може бути продовжений (потреба у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин настання нещасного випадку).

Комісія зобов'язана:

- обстежити місце настання нещасного випадку;
- одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо;
- опитати осіб – свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб;
- визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;
- з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;
- вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства тощо);
- визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;
- встановити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;
- скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1, а при виявленні гострого професійного захворювання (отруєння) – картку за формою П-5 у шести екземплярах.

Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою та всіма членами комісії. У разі незгоди зі змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово і додає до акта за формою Н-5 як його невід'ємну частину.

Роботодавець або керівник робочого органу виконавчої дирекції Фонду, коли нещасний випадок стався з підприємцем або застрахова-

ною фізичною особою, повинні розглянути і затвердити примірники актів за формою Н-5 і Н-1 протягом доби після надходження матеріалів щодо результатів розслідування.

На вимогу потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, голова комісії зобов'язаний ознайомити їх з матеріалами розслідування.

Нещасні випадки реєструються у спеціальному журналі роботодавцем, а у разі, коли нещасний випадок стався із застрахованою у Фонді фізичною особою – робочим органом виконавчої дирекції Фонду, в якому зареєстровано таку особу.

Примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 протягом доби надсилаються роботодавцем:

– керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства, працівником якого є потерпілий;

– потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;

– Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

– територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

– первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, якщо профспілка на підприємстві відсутня.

Копії актів за формою Н-5 і Н-1 надсилаються органу управління підприємства, а у разі його відсутності – місцевій держадміністрації.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) копія акта за формою Н-1 надсилається закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством і веде облік випадків гострих професійних захворювань (отруєнь).

При проведенні розслідування нещасного випадку, що стався з підприємцем або застрахованою у Фонді фізичною особою, робочий орган виконавчої дирекції Фонду надсилає примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння):

– потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;

– Фондові, в якому зареєстровано фізичну особу, разом з матеріалами розслідування;

– місцевій держадміністрації для здійснення заходів щодо запобі-

гання подібним випадкам;

– територіальному органів Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;

– профспілковій організації, представник якої брав участь у роботі комісії.

При виявленні гострого професійного захворювання (отруєння) копія акта за формою Н-1 надсилається разом з примірником картки за формою П-5 також закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який веде облік гострих професійних захворювань (отруєнь), за місцем настання нещасного випадку.

Матеріали розслідування разом з актами Н-5, Н-1 зберігаються на підприємстві, а також у робочому органі виконавчої дирекції Фонду (при розслідуванні нещасних випадків з фізичними особами, які стоять на обліку фонду) протягом 45 років; на випадок реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, при його ліквідації – до державного архіву.

По закінченню періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (якщо нещасний випадок стався з підприємцем або застрахованою у Фонді фізичною особою) складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і надсилає його в 10-денний строк організаціям і особам, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1, а у разі смерті потерпілого внаслідок раніше отриманих травм або інших ушкоджень терміново подає письмове повідомлення з цього приводу установам, організаціям, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1. Повідомлення за формою Н-2 обов'язково додається до акта за формою Н-1 і зберігається разом з ним відповідно до цього Порядку.

Порядком передбачено особливості розслідування нещасного випадку, що має місце: на судні морського або річкового чи рибпромислового флоту; в закордонній дипломатичній установі України; з громадянином України, іноземцем та особою без громадянства, що входять до складу екіпажу (бригади) транспортного засобу під час перебування за кордоном (у портах, аеропортах, доках, станціях, судноремонтних заводах, майстернях); на підприємстві з працівником іншого підприємства під час виконання ним завдання в інтересах свого підприємства та за інших обставин.

Нещасний випадок, про який своєчасно не повідомлено керівника підприємства чи роботодавця потерпілого або внаслідок якого втрата

працездатності настала не одразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси (незалежно від строку настання нещасного випадку). Якщо підприємство, на якому стався такий нещасний випадок, реорганізоване, розслідування проводиться його правонаступником, а у разі ліквідації підприємства встановлення факту настання нещасного випадку розглядається у судовому порядку. При позитивному рішенні суду розслідування організує територіальний орган Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку.

Облік таких нещасних випадків ведеться місцевими держадміністраціями за місцезнаходженням підприємства.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків, підготовкою матеріалів розслідування, веденням обліку нещасних випадків, вжиттям заходів до усунення причин нещасних випадків здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі органи відповідно до компетенції.

Громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи і представників, а також уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці у разі відсутності на підприємстві профспілки.

Посадова особа органу Держгірпромнагляду в разі відмови роботодавця скласти або затвердити акт за формою Н-5 або Н-1 чи незгоди потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, із змістом зазначеного акта, надходження скарги або незгоди з висновками про обставини і причини настання нещасного випадку чи приховування факту настання нещасного випадку має право видавати обов'язкові для виконання роботодавцем або робочим органом виконавчої дирекції Фонду приписи за формою Н-9 щодо необхідності проведення повторного розслідування нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання чи невизнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складення акта за формою Н-5 або Н-1. Рішення посадової особи органу Держгірпромнагляду може бути оскаржено у судовому порядку. На час розгляду справи у суді дія припису за формою Н-9 зупиняється.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після одержання припису за формою Н-9 видати наказ про вжиття зазначених у приписі заходів, а також притягти до відповідальності працівників, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці. Про виконання

заходів роботодавець письмово повідомляє орган Держгірпромнагляду в установлений ним строк.

4.4. Спеціальне розслідування нещасних випадків

В особливому порядку відбувається розслідування групових нещасних випадків та їх облік, а також випадки, що спричинили загибель людей. У таких ситуаціях проводиться спеціальне розслідування, якому підлягають:

- нещасні випадки зі смертельним наслідком;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;
- випадки смерті працівників на підприємстві;
- випадки зникнення працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків;
- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого.

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, проводиться за рішенням Держгірпромнагляду або його територіальних органів залежно від характеру і ступеня тяжкості травми.

Якщо територіальним органом Держгірпромнагляду протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом за місцем настання нещасного випадку комісією з розслідування нещасного випадку.

Віднесення нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, здійснюється відповідно до Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості (z0902-07), затвердженого МОЗ України.

Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, випадок смерті або зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків роботодавець зобов'язаний протягом однієї години повідомити з використанням засобів зв'язку та протягом трьох годин подати на паперовому носії повідомлення:

- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства;
- органу прокуратури за місцем настання нещасного випадку;

- Фондові за місцем знаходження підприємства;
- органів управління підприємства (у разі його відсутності – місцевій держадміністрації);
- закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь));
- первинній організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок – профспілці, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці);
- органів галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності – територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку;
- органів з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій за місцем настання нещасного випадку (у разі необхідності).

Якщо стався нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, а також випадок смерті або зникнення під час виконання трудових (посадових) обов'язків фізичної особи – підприємця чи особи, що забезпечує себе роботою самостійно, робочий орган виконавчої дирекції Фонду зобов'язаний негайно передати з використанням засобів зв'язку повідомлення:

- територіальному органів Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;
- органів прокуратури за місцем настання нещасного випадку;
- місцевій держадміністрації;
- територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку;
- закладові державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння));
- органів з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій (у разі необхідності).

Зазначені органи та організації негайно повідомляють про нещасний випадок органи та організації вищого рівня.

Повідомлення надсилається також у разі, коли смерть потерпілого настала внаслідок нещасного випадку, що стався раніше. Спеціальне розслідування такого нещасного випадку проводиться в установленому порядку з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування.

Спеціальне розслідування нещасного випадку (крім групових не-

щасних випадків) проводиться комісією із спеціального розслідування нещасного випадку (далі – спеціальна комісія), утвореною територіальним органом Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку, у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно.

До складу спеціальної комісії входять:

– посадова особа територіального органу Держгірпромнагляду (голова комісії);

– представник Фонду за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку в разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно;

– представник органу управління підприємства або місцевої держадміністрації у разі, коли зазначений орган відсутній або нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно;

– представник роботодавця або роботодавець (у виняткових випадках);

– представник первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

– представник профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку;

– представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, або такого закладу за місцем настання нещасного випадку, якщо він стався з фізичною особою-підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно, при розслідуванні випадку гострого професійного захворювання (отруєння);

– представник Держсільгоспінспекції у разі, коли нещасний випадок стався під час експлуатації зареєстрованих в ній сільськогосподарських машин.

Потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, не включається до складу спеціальної комісії, але має право брати участь у засіданнях комісії, висловлювати свої пропозиції, давати пояснення, одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування тощо.

Роботодавець (у разі коли постраждав роботодавець – орган, до сфери управління якого належить підприємство, а за його відсутності – місцева держадміністрація або виконавчий орган місцевого самоврядування) зобов'язаний забезпечити належні умови і сприяти роботі спеціальної комісії.

Голова спеціальної комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого, членів його сім'ї або уповноважену особу, яка представляє його інтереси, про їх права і запросити до співпраці.

Факт перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем, якщо відповідні документи не оформлені роботодавцем, але потерпілий фактично допущений до роботи, підтверджується в установленому порядку Держпраці на запит голови спеціальної комісії або у судовому порядку.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держгірпромнаглядом або, за дорученням, його територіальним органом.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано десять і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, утвореною Держгірпромнаглядом.

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися на ядерних установках, підконтрольних Держатомрегулюванню, проводиться комісією, яка утворюється Держатомрегулюванням.

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися під час катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, проводиться з обов'язковим використанням матеріалів розслідування, підготовлених відповідними органами в установленому порядку. Процедура проведення такого розслідування спеціальною комісією є аналогічною проведенню розслідування комісією нещасного випадку за тих же умов.

У разі настання групового нещасного випадку із смертельними наслідками, який стався внаслідок аварії, за умови визнання спеціальною комісією нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складаються, підписуються і затверджуються протягом десяти робочих днів з моменту її утворення тимчасові акти за формою Н-1 на кожного потерпілого для здійснення страхових виплат. Після завершення спеціального розслідування такі акти замінюються на постійні.

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 робочих днів. У разі необхідності строк спеціального розслідування може бути продовжений органом, який призначив спеціальну комісію.

Комісія встановлює причини нещасного випадку та розробляє заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам у подальшому.

Члени спеціальної комісії повинні зустрітися з потерпілими або членами їх сімей чи особами, які представляють їх інтереси, з метою розгляду питань щодо розв'язання соціальних проблем, а також дати роз'яснення щодо їх прав у зв'язку з настанням нещасного випадку.

У разі потреби додаткових досліджень, випробувань, експертизи тощо для встановлення причини нещасного випадку і розроблення заходів щодо запобігання подібним випадкам роботодавець зобов'язаний за рішенням спеціальної комісії утворити експертну комісію із залученням до її роботи за рахунок коштів підприємства кваліфікованих фахівців.

Під час роботи спеціальної комісії роботодавець повинен створювати усі необхідні умови для розслідування нещасного випадку, надавати необхідну допомогу в оформленні матеріалів, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю спеціальної комісії та залучених до її роботи експертів, інших спеціалістів тощо.

Комісія за результатами спеціального розслідування складає акт форми Н-5, акт форми Н-1 стосовно кожного потерпілого, нещасний випадок з яким визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, карту форми П-5 стосовно кожного потерпілого у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, та інші матеріали.

Кількість примірників акта форми Н-5, акта форми Н-1, карти форми П-5 визначається залежно від кількості потерпілих та органів, яким зазначені документи будуть надсилатися.

Примірники актів форми Н-5, форми Н-1 підписуються головою і всіма членами спеціальної комісії протягом 5 днів після оформлення матеріалів спеціального розслідування. При цьому в акті форми Н-5 зазначається категорія аварії, якщо нещасний випадок є її наслідком.

В акті спеціального розслідування у випадку зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків викладається висновок комісії про зумовленість цього зникнення обставинами виробництва. Такий висновок комісії видається сім'ї цього працівника або особі, яка представляє його інтереси, для звернення до суду із заявою про оголошення працівника померлим.

Якщо суд визнав працівника померлим, то орган Держгірпромнагляду, який призначив комісії із спеціального розслідування цього випадку, відповідно до акта форми Н-5 визнає цей випадок пов'язаним з виробництвом, складає акт форми Н-1, а роботодавець бере цей випадок на облік в установленому порядку.

Керівник органу, який призначив спеціальну комісію, повинен розглянути і затвердити примірники актів форми Н-5 та форми Н-1 протягом доби після надходження матеріалів спеціального розслідування.

До матеріалів спеціального розслідування належать:

– копія рішення Кабінету Міністрів України про утворення спеціальної комісії з розслідування групового нещасного випадку (аварії з наявністю потерпілих), якщо таке рішення приймалося;

– копія наказу органу Держгірпромнагляду або Держатомрегулювання про утворення спеціальної комісії;

– примірник акта за формою Н-5;

– примірник акта за формою Н-1;

– примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) стосовно кожного потерпілого);

– протокол огляду місця, де стався нещасний випадок;

– ескіз місця, де стався нещасний випадок, необхідні плани, схеми, фотознімки такого місця, пошкоджених об'єктів, устаткування, інструментів тощо;

– висновок експертної комісії у разі її утворення та висновок експертизи (науково-технічної, медичної тощо), якщо вона проводилася;

– медичний висновок про причини смерті або характер і ступінь тяжкості травми потерпілого відповідно до Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженого МОЗ України, а також про стан алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння потерпілого;

– інформація про проходження потерпілим первинного та періодичного медичного огляду;

– висновок лікувально-профілактичного закладу про встановлення гострого професійного захворювання (отруєння);

– результати додаткових санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, проведених установами, організаціями, лабораторіями, яким надано право проводити такі дослідження (у разі їх проведення);

– протоколи рішень спеціальної комісії про розподіл функцій між членами комісії та про утворення експертної комісії;

– протоколи опитування та пояснювальні записки потерпілих, свідків нещасного випадку та інших осіб, причетних до нещасного випадку;

– копії документів про проходження потерпілим навчання та інструктажів з питань охорони праці;

– витяги із законів та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, вимоги яких порушені;

– копії приписів, розпоряджень, протоколів про адміністративні

правопорушення, що стосуються нещасного випадку, виданих роботодавцеві посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці до настання нещасного випадку і під час його розслідування;

– протокол зустрічі членів спеціальної комісії з членами сім'ї потерпілого чи уповноваженою особою, яка представляє їх інтереси;

– довідка про матеріальну шкоду, заподіяну внаслідок настання нещасного випадку, та надання потерпілому чи членам його сім'ї матеріальної допомоги.

При проведенні спеціального розслідування випадку смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків матеріали розслідування повинні містити:

– копію наказу органу Держгірпромнагляду або Держатомрегулювання про утворення спеціальної комісії;

– примірник акта за формою Н-5;

– примірник акта за формою Н-1;

– примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

– медичний висновок про причини смерті, а також стан алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння;

– протокол огляду місця, де стався нещасний випадок, за встановленою формою;

– протокол зустрічі членів спеціальної комісії з членами сім'ї потерпілого чи уповноваженою особою, яка представляє їх інтереси;

– інші документи залежно від обставин і причин настання нещасного випадку.

Роботодавець у п'ятиденний строк після затвердження актів розслідування зобов'язаний:

– видати наказ про виконання запропонованих комісією заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків та притягнення до відповідальності працівників, з вини яких відбувся нещасний випадок (про вжиття запропонованих заходів роботодавець повідомляє у письмовій формі органи, які брали участь у проведенні розслідування, у зазначені в акті за формою Н-5 строки);

– надіслати копії матеріалів розслідування органам прокуратури, іншим органам, представники яких брали участь у спеціальному розслідуванні, Держгірпромнагляду, Фонду, установі державної санітарно-епідеміологічної служби (у разі виявлення гострого професійного захворювання чи отруєння).

Примірник затвердженого акта форми Н-5 разом з примірником затвердженого акта форми Н-1, примірником карти форми П-5 (у разі

гострого професійного захворювання (отруєння)) надсилається:

- потерпілому, члену його сім'ї або особі, яка представляє його інтереси;
- фонду за місцезнаходженням підприємства;
- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства.

Примірники затверджених актів Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) та примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння)) разом з іншими матеріалами спеціального розслідування зберігаються на підприємстві протягом 45 років, а при реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації підприємства – до державного архіву.

У разі спеціального розслідування нещасного випадку, що стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, примірник затвердженого акта форми Н-5 з примірником затвердженого акта форми Н-1, примірник карти форми П-5 – у разі виявленні гострого професійного захворювання (отруєння) – у п'ятиденний строк з моменту затвердження акта форми Н-5 надсилається:

- потерпілому, членам його сім'ї або особі, яка представляє його інтереси;
- робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування, в якому зареєстровано особу, яка забезпечує себе роботою самостійно, разом з примірником інших матеріалів спеціального розслідування.

Копії матеріалів спеціального розслідування надсилаються органам прокуратури, Держгірпромнагляду, іншим органам, представники яких брали участь у спеціальному розслідуванні. Якщо виявлено гостре професійне захворювання (отруєння), то копія акта форми Н-1 надсилається разом з примірником карти форми П-5 до установи державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку, яка веде облік гострих професійних захворювань (отруєнь).

Примірники затверджених актів Н-5 і Н-1 (коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння)) разом з іншими матеріалами спеціального розслідування зберігаються у робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45 років. При реорганізації робочого органу ці документи передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі

ліквідації робочого органу – до державного архіву.

На вимогу потерпілого або членів його сім'ї чи уповноваженої особи, яка представляє його інтереси, голова спеціальної комісії зобов'язаний ознайомити їх з матеріалами спеціального розслідування.

Слід зазначити, що Держгірпромнагляд або його територіальний орган за певних обставин для забезпечення об'єктивності спеціального розслідування має право призначити повторно (додаткове) спеціальне розслідування нещасного випадку, створивши нову комісію, і за результатами цього розслідування скасувати висновки попередньої спеціальної комісії та вжити запобіжних заходів. Якщо при розслідуванні виявлено ознаки злочину, то керівники Держгірпромнагляду та його територіальних органів зобов'язані повідомити про це органи прокуратури і передати їм відповідні матеріали.

У разі незгоди роботодавця, потерпілого або його сім'ї чи особи, яка представляє його інтереси, із змістом матеріалів повторного (додаткового) розслідування рішення спеціальної комісії може бути оскаржено у судовому порядку.

За зверненням Держгірпромнагляду або його територіальних органів органи прокуратури подають інформацію про рішення, яке прийняте за результатами розгляду матеріалів спеціального розслідування.

Орган управління підприємства, а у разі його відсутності – місцева держадміністрація, після одержання матеріалів спеціального розслідування має розглянути питання щодо обставин і причин настання нещасного випадку та розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

На підставі матеріалів спеціального розслідування нещасних випадків роботодавець (керівник) складає статистичну звітність і несе повну відповідальність за її достовірність. Він також зобов'язаний розробляти і виконувати заходи запобігання подібним випадкам.

Підприємства, установи, організації, а також робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування ведуть облік усіх нещасних випадків.

Держгірпромнагляд, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві держадміністрації ведуть оперативний облік нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню.

4.5. Розслідування хронічних професійних захворювань

Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню. До хронічного професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, пов'язаних з роботою.

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

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

Віднесення захворювання до професійного здійснюється відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці згідно із переліком професійних захворювань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України (Офіційний вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 1940).

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

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

Для встановлення остаточного діагнозу та зв'язку захворювання з впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу лікар-профпатолог направляє потерпілого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу з відповідними документами.

До цього закладу в разі потреби для встановлення діагнозу може направлятися також хворий, який проходить обстеження у будь-якому науковому інституті (установі) медичного профілю.

Спеціалізовані профпатологічні лікувально-профілактичні заклади проводять амбулаторне та/або стаціонарне обстеження хворих і встановлюють діагноз професійного захворювання.

У спірних випадках остаточне рішення щодо встановлення діагнозу професійного захворювання приймається центральною лікарсько-

експертною комісією державної установи "Інститут медицини праці Національної академії медичних наук України".

Оскарження рішення зазначеної комісії у разі незгоди хворого або роботодавця здійснюється у судовому порядку.

За наявності ознак стійкої втрати професійної працездатності внаслідок професійного захворювання лікувально-профілактичний заклад, що надає медичну допомогу працівникам підприємства, на якому працює хворий, або лікувально-профілактичний заклад за місцем його проживання направляє хворого на медико-соціальну експертну комісію для встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності.

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

У разі коли хворий працював на кількох підприємствах, де були умови для розвитку професійного захворювання, або за кількома професіями, під час роботи за якими були умови для розвитку професійного захворювання, повідомлення за формою П-3 надсилається на останнє підприємство, де він працював за професією, під час роботи за якою були умови для розвитку професійного захворювання, а на випадок його реорганізації – його правонаступникові чи місцевій держадміністрації за місцем реєстрації підприємства.

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

Медичний висновок також надсилається профпатологу, який направляє працівника до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу.

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

Розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань покладено на головного державного санітарного лікаря, який

отримав повідомлення за формою П-3. Він зобов'язаний створити комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання. До складу комісії входять: представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (голова комісії); представники лікувально-профілактичного закладу; роботодавця; первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі коли профспілка на підприємстві відсутня); представники вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також у разі потреби – представники інших органів. При ліквідації підприємства без правонаступника до складу комісії з розслідування входить представник місцевої держадміністрації за місцем реєстрації підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до професійного захворювання.

Розслідування випадку професійного захворювання проводиться протягом десяти робочих днів після утворення комісії з розслідування. Якщо з об'єктивних причин розслідування не може бути проведене у зазначений строк, він може бути продовжений керівником закладу, що утворив комісію, але не більш як на один місяць (копія відповідного наказу надсилається всім членам комісії з розслідування).

У розслідуванні причин виникнення професійного захворювання інфекційної та паразитарної етіології обов'язково беруть участь фахівці з епідеміології та паразитології.

Розслідування причин виникнення двох та більше професійних захворювань, на які страждає одна особа, проводиться у міру встановлення професійного характеру таких захворювань за наявності повідомлення за формою П-3. В акті розслідування зазначається, чи було раніше у такої особи виявлено професійне захворювання, діагноз, рік його виявлення, а також усі супутні захворювання загального профілю.

Роботодавець зобов'язаний в установлений для проведення розслідування строк подати комісії з розслідування на її вимогу відповідні матеріали про професійні обов'язки працівника, документи і матеріали, які характеризують умови праці на робочому місці тощо, а також створити для роботи комісії з розслідування відповідні умови.

Комісія з розслідування проводить оцінку умов праці працівника за матеріалами раніше проведеної атестації робочих місць, результатів обстежень і досліджень, здійснених відповідними закладами державної санітарно-епідеміологічної служби або санітарними лабораторіями, атестованими МОЗ в установленому порядку, вивчає приписи органів дер-

жавного нагляду за охороною праці, подання посадових осіб робочих органів виконавчої дирекції Фонду і представників профспілок, інструкції з охорони праці працівників, заключні акти періодичних медичних оглядів, накази та розпорядження адміністрації підприємства про порушення працівником вимог правил та інструкцій з охорони праці, строків проходження періодичних медичних оглядів, картки обліку індивідуальних доз опромінення на робочому місці джерелами радіаційного випромінювання, одержує письмові пояснення посадових осіб, інших працівників з питань, пов'язаних з розслідуванням причин виникнення професійного захворювання, а у разі потреби вимагає проведення додаткових досліджень на робочому місці та бере участь у них, вивчає первинну медичну документацію щодо хворого.

Розслідування причин виникнення професійних захворювань у працівників, направлених на роботу за межі підприємства, проводиться комісією з розслідування, головою якої є представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, що здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання.

Підприємство, де виявлено професійне захворювання, повинно повідомити про це підприємство, працівником якого є хворий, та робочий орган виконавчої дирекції Фонду.

У роботі комісії з розслідування такого випадку обов'язково беруть участь представники підприємства, працівником якого є хворий, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, представник вищого профспілкового органу, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.

Встановлення професійного захворювання в осіб, які працювали за межами України на підприємствах колишнього СРСР, проводиться згідно з цим Порядком на підставі нотаріально завіреної копії трудової книжки.

При виявленні професійного захворювання у непрацюючих пенсіонерів, які працювали на території України, розслідування проводиться згідно з цим Порядком на підприємстві, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання.

За результатами розслідування комісія складає акт за формою П-4 протягом трьох днів після закінчення розслідування у шести примірниках, в якому зазначаються основні умови, обставини і причини виникнення професійного захворювання, заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання та забезпечення нормалізації умов праці, а

також встановлюються особи, які не виконали відповідні вимоги законодавства про охорону праці і про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Акт за формою П-4, підписаний членами комісії з розслідування, затверджується головним державним санітарним лікарем, який створив комісію, та завіряється печаткою.

Якщо будь-хто із членів комісії не згоден із змістом акта за формою П-4, то він його підписує і письмово викладає свою окрему думку, яка додається до акта і є його невід'ємною частиною, про що робиться відмітка у зазначеному акті.

Акт за формою П-4 надсилається хворому, робочому органів виконавчої дирекції Фонду, первинній організації відповідної профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі якщо профспілка на підприємстві відсутня), вищому профспілковому органу, профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, підприємству. Один екземпляр акта за формою П-4 разом з матеріалами розслідування зберігається на підприємстві, в закладі державної санітарно-епідеміологічної служби та робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45 років, а в інших організаціях – не менше строку, передбаченого для вжиття визначених у ньому профілактичних заходів.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після закінчення розслідування причин виникнення професійного захворювання розглянути матеріали розслідування та видати наказ про вжиття заходів до запобігання виникненню професійних захворювань та про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні санітарних норм і правил, що призвело до виникнення професійного захворювання.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування причин виникнення професійних захворювань документальним оформленням, вжиттям заходів до усунення зазначених причин здійснюють заклади державної санітарно-епідеміологічної служби, робочі органи виконавчої дирекції Фонду, профспілки або уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці відповідно до їх повноважень.

Реєстрація та облік випадків професійних захворювань (отруєнь) ведеться у журналі обліку професійних захворювань (отруєнь) на підприємстві (реєстрація та облік випадків професійних захворювань у працівників, які направлені на роботу за межі підприємства, здійснюються підприємством, працівником якого є потерпілий), у робочих органах виконавчої дирекції Фонду та в закладах державної санітарно-

епідеміологічної служби на підставі повідомлень за формою П-3 та актів за формою П-4; у лікувально-профілактичних закладах – на підставі медичних висновків лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, а також повідомлень за формою П-3.

У разі виявлення кількох професійних захворювань хворий реєструється в журналі один раз із зазначенням усіх діагнозів.

Підтвержені випадки професійних захворювань працівників, які змінили місце роботи, або непрацюючих пенсіонерів підлягають реєстрації та обліку на останньому підприємстві, де були умови для виникнення професійного захворювання (незалежно від стажу роботи на ньому), в робочому органі виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням такого підприємства та закладі державної санітарно-епідеміологічної служби.

Випадки професійних захворювань, які виявлені в осіб, що приїхали на постійне проживання в Україну з інших держав, розслідуються в порядку, передбаченому міжнародними договорами України, та реєструються лікувально-профілактичними закладами, закладами державної санітарно-епідеміологічної служби та робочими органами виконавчої дирекції Фонду за місцем їх проживання в Україні.

4.7. Розслідування та облік аварій

Розслідування проводиться у разі, коли сталася:

1) аварія першої категорії, внаслідок якої: смертельно травмовано п'ять та більше осіб або травмовано десять і більше осіб; спричинено викид отруйних, радіоактивних та небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства; збільшилася більш як у 10 разів концентрація забруднюючих речовин у навколишньому природному середовищі; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства чи населення;

2) аварія другої категорії, внаслідок якої: смертельно травмовано до п'яти осіб або травмовано від чотирьох до десяти осіб; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці з чисельністю працюючих 100 і більше осіб.

Випадки порушення технологічних процесів, роботи устаткування, тимчасової зупинки виробництва засобами автоматичного захисту та

інші локальні порушення у роботі цехів, дільниць і окремих об'єктів, падіння опор та обрив проводів ліній електропередачі не належать до аварій, що мають категорію, і розслідуються підприємством в установленому законодавством порядку.

З метою врахування специфіки галузей економіки, визначення аварій першої чи другої категорії центральними органами виконавчої влади у разі потреби розробляються і затверджуються відповідні галузеві порядки проведення розслідування аварій за погодженням з Держгірпромнаглядом.

Про аварію очевидець повинен негайно повідомити безпосереднього керівника робіт або іншу посадову особу підприємства, які зобов'язані повідомити роботодавця для негайного введення в дію плану локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (у разі наявності).

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані:

- діяти згідно з планом локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, вжити першочергових заходів до рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги, локалізації аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей, збереження до прибуття комісії з розслідування аварії обстановки на місці аварії;

- негайно повідомити про аварію територіальний орган Держгірпромнагляду, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію, орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а у разі травмування або загибелі працівників – також відповідний робочий орган Фонду.

Розслідування аварії, під час якої сталися нещасні випадки, проводиться з урахування вимог цього Порядку.

У разі коли Кабінетом Міністрів України не прийнято спеціального рішення щодо розслідування аварії, під час якої не сталося нещасних випадків, розслідування проводиться відповідними комісіями, що утворюються:

- у разі аварії першої категорії – центральним органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з відповідними органами державного нагляду за охороною праці та ДСНС;

- у разі аварії другої категорії – керівником органу, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з Держгірпромнаглядом та ДСНС.

Головою комісії з розслідування аварії призначається представник

органу, до сфери управління якого належить підприємство, або представник територіального органу Держгірпромнагляду чи ДСНС.

У ході розслідування комісія з розслідування аварії:

1) визначає: масштаб аварії; необхідність утворення експертної комісії, яка встановлює обставини і причини аварії, фактори, що призвели до аварії, розробляє план заходів щодо запобігання подібним аваріям та у разі потреби готує пропозиції стосовно коригування нормативної та проектної документації;

2) підтверджує факти порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, встановлює осіб, що несуть відповідальність за виникнення аварії, розробляє план заходів щодо ліквідації її наслідків та запобігання подібним аваріям.

Комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом десяти робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-5, визначити збитки.

Залежно від масштабу аварії у разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, який утворив комісію з розслідування аварії, з метою проведення додаткових досліджень або експертизи.

За результатами розслідування аварії роботодавець видає наказ, яким на підставі висновків відповідної комісії затверджує план заходів щодо запобігання подібним аваріям і згідно із законодавством притягає до відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці, а також затверджує:

– план заходів щодо запобігання надзвичайним ситуаціям, у якому зазначаються відомості про можливі аварії й інші надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру, прогнозуються наслідки, передбачаються сили і засоби для їх ліквідації та строки виконання таких заходів;

– план локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, в якому зазначаються відомості про всі можливі аварії, інші надзвичайні ситуації, дії посадових осіб і працівників підприємства у разі їх виникнення, обов'язки особового складу аварійно-рятувальних служб або працівників інших підприємств, які залучаються до ліквідації наслідків аварій (надзвичайних ситуацій).

Матеріали розслідування аварії включають акт за формою Н-5, доповідну записку про роботу аварійно-рятувальних служб або підрозділів державної пожежної охорони, якщо вони залучалися до ліквідації наслідків аварії, та інші документи згідно з вимогами цього Порядку. Керівник підприємства (роботодавець), де сталася аварія, у п'ятиденний строк після закінчення розслідування надсилає матеріали з розслідуван-

ня аварії прокуратурі та органам, представники яких брали участь у її розслідуванні, також розробляє план заходів щодо запобігання подібним аваріям.

Письмову інформацію про вжиття заходів, визначених комісією з розслідування аварії, роботодавець подає у зазначені в акті за формою Н-5 строки організаціям, представники яких брали участь у розслідуванні.

У разі розслідування аварії, що не спричинила нещасних випадків, примірник акта за формою Н-5 зберігається на підприємстві до завершення вжиття заходів, визначених комісією, але не менш як два роки.

Облік аварій першої і другої категорії ведуть підприємства і органи державного управління охороною праці та органи державного нагляду за охороною праці і реєструють їх у відповідних журналах.

Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури для запису, розслідування та реєстрації інцидентів нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій для того, щоб:

- визначити основні недоліки СУОП, а також фактори, які можуть стати причиною інцидентів або сприяти інцидентам;
- ідентифікувати потребу в коригуючих діях, для попереджувальних дій, для поступового вдосконалення СУОП;
- ідентифікувати результати розслідування.

Результати розслідування інциденту повинні бути задокументовані і збережені. При цьому мусить бути встановлена, впроваджена та чітко виконуватися процедура періодичної оцінки відповідності законодавчих вимог, що на даний час застосовуються в організації, а також інших вимог, які вона зобов'язалась виконувати. Результати таких періодичних оцінок повинні бути зафіксовані, проаналізовані, виявлені реальні і потенційні невідповідності, а також передбачені процедури здійснення корегувальних та попереджувальних дій.

Процедури повинні визначати вимоги щодо:

- визначення, ідентифікації та усунення невідповідностей, а також проведення відповідних дій з метою зниження їх наслідків для професійного здоров'я;
- розслідування невідповідностей, визначення їх причин та проведення дій для виключення їх повторення.

Контроль за своєчасним та об'єктивним проведенням розслідування, документальним оформленням та обліком аварій, вжиттям заходів до усунення їх причин здійснюють органи державного управління охороною праці та органи державного нагляду за охороною праці.

4.8. Особливості розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру

Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру здійснюється згідно з **Порядком**, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270. Цей Порядок визначає механізм розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру, які сталися з громадянами України, іноземцями та особами без громадянства на території України.

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, у тому числі отримані внаслідок заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубства, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами тощо, які призвели до ушкодження здоров'я або смерті потерпілих.

Розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:

1) прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації (далі – організації) і не використовувався в інтересах цієї організації;

2) переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, в електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;

3) виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо, якщо це не входить до службових обов'язків);

4) виконання донорських функцій;

5) участі в громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно-пропагандистській діяльності тощо);

6) участі у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;

7) проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, не пов'язаних з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;

8) використання газу у побуті;

9) вчинення протиправних дій проти особи, її майна;

10) користування або контакту із зброєю, боєприпасами та вибу-

ховими матеріалами;

11) виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;

12) стихійного лиха;

13) перебування в громадських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, у закладах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, в інших організаціях, а також у рекреаційних зонах.

14) контакту з тваринами (у тому числі птахами, плазунами, комахами тощо) та рослинами (у тому числі грибами, водоростями тощо), що призвело до ушкодження здоров'я або смерті потерпілих;

15) споживання (використання) нехарчової продукції.

Факт ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює і засвідчує лікувально-профілактичний заклад. Документом, який підтверджує ушкодження здоров'я особи, є листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу.

Нещасні випадки розслідуються незалежно від того, чи був потерпілий у стані психічного розладу, алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Лікувально-профілактичні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі внаслідок нещасних випадків, протягом доби надсилають письмове повідомлення за встановленою формою згідно з Порядком до районної держадміністрації та інших організацій, надають медичну допомогу потерпілим і ведуть реєстрацію нещасних випадків в окремому журналі за встановленою формою.

Метою розслідування нещасних випадків невиробничого характеру є визначення їх обставин та причин. На підставі результатів розслідування розробляються заходи щодо запобігання подібним випадкам, а також щодо вирішення питань соціального захисту потерпілих.

У процесі розслідування беруться до уваги листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу, а також пояснення потерпілого та свідчення очевидців, а у разі потреби – керівника органу (організації), на території чи об'єкті якого стався нещасний випадок.

Розслідування нещасних випадків із смертельним наслідком, групових нещасних випадків у разі смерті хоча б одного з потерпілих, нещасних випадків, пов'язаних із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасних випадків, які сталися внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або дорожньо-транспортної пригоди, *проводиться органом досудового розслідування.*

Районна держадміністрація (виконавчий орган міської, районної

ради) протягом доби з часу надходження від лікувально-профілактичного закладу повідомлення про нещасний випадок приймає рішення щодо утворення комісії з розслідування нещасного випадку. До роботи комісії з розслідування нещасного випадку можуть залучатися представники районної держадміністрації (виконавчого органу міської, районної у місті ради), Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, організації, де працюють або навчаються потерпілі, організації, на території чи об'єкті якої стався нещасний випадок, а також представники органів охорони здоров'я, освіти, захисту прав споживачів, експерти страхової компанії (якщо потерпілий був застрахований).

Розслідування нещасних випадків, пов'язаних з використанням газу в побуті, проводиться у порядку, визначеному Держгірпромнаглядом, за участю експертно-технічних центрів, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці. До розслідування нещасних випадків, які сталися під час прямування на роботу чи з роботи, залучаються представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Нещасні випадки (за винятком групових), які сталися з працюючими особами, розслідуються комісією, утвореною організацією, де працює потерпілий, у складі голови комісії – посадової особи, яку визначає керівник організації, і членів комісії – керівника відповідного структурного підрозділу, представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноваженого трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Рішення щодо розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, листка непрацездатності або довідки лікувально-профілактичного закладу.

У разі відмови організації провести розслідування нещасного випадку потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, може звернутися до районної держадміністрації (виконавчого органу міської, районної у місті ради), яка вирішує питання щодо проведення цього розслідування.

Розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 календарних днів після утворення комісії. У разі потреби цей термін може бути продовжений керівником органу (організації), який призначив розслідування.

За результатами розслідування нещасного випадку складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм), який затверджується керів-

ником органу (організації), що проводив розслідування

Необхідна кількість примірників акта визначається в кожному окремому випадку.

Акт за формою НТ надсилається:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- районній держадміністрації (виконавчому органу міської, районної у місті ради, на території якої стався нещасний випадок);
- організації, де працює або навчається потерпілий;
- організації, відповідальної за безпечний стан території чи об'єкта, де стався нещасний випадок.

Копія акта надсилається прокурору, органу досудового розслідування та іншим організаціям на їх запит.

Під час розслідування групових нещасних випадків акт за формою НТ складається на кожного потерпілого окремо.

Для складання акта за формою НТ використовуються класифікатори подій, що призвели до нещасного випадку (транспортні нещасні випадки, падіння, випадкова дія неживих механічних сил, вплив живих механічних сил та ін.), причин нещасного випадку, місця подій.

Акти за формою НТ, які складаються за результатами розслідування нещасних випадків з працюючими особами, зберігаються в організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років. Акти за формою НТ та матеріали розслідування нещасних випадків з непрацюючими особами зберігаються протягом трьох років у архіві районної держадміністрації (виконавчих органів міських, районних у містах рад).

Реєстрація, облік нещасних випадків та аналіз причин їх виникнення, за результатами розслідування яких складаються акти за формою НТ, проводиться районними держадміністраціями (виконавчими органами міських, районних у містах рад) та організаціями, які проводили розслідування, у журналі за встановленою формою.

4.9. Основні заходи щодо профілактики травматизму, хронічних професійних захворювань та аварій

Для попередження нещасних випадків і уникнення травматизму під час виконання різних робіт, а також запобігання виникненню професійних захворювань у працівників передбачено організаційні і технічні заходи захисту.

До *організаційних заходів* належать:

- раціональна організація праці;

- планування заходів щодо охорони праці, проведення навчання, стажувань, інструктажів;
- організація планово-попереджувального ремонту небезпечного устаткування;
- пропаганда безпеки праці;
- висвітлення проблем охорони праці, фактів і причин травматизму й аварій у засобах масової інформації тощо.

Технічні заходи захисту мають на меті підтримку вимог санітарії і техніки безпеки.

Засоби захисту від небезпечних та шкідливих факторів виробництва поділяють на колективні й індивідуальні:

До засобів *колективного захисту* належать:

- технічні засоби безпеки, призначені для захисту людей від дії механічних факторів (огороджувальні, гальмівні та блокувальні пристрої, пристрої дистанційного керування, автоматичного контролю і сигналізації; запобіжні засоби та знаки безпеки);
- засоби нормалізації повітряного середовища приміщень і робочих місць (вентиляція, кондиціонування, опалення тощо);
- засоби нормалізації освітлення приміщень і робочих місць (джерела світла, освітлювальні прилади тощо);
- засоби захисту від іонізуючих, ультрафіолетових, інфрачервоних, електромагнітних лазерних та інших випромінювань (огородження, герметизація, автоматичний контроль тощо);
- засоби захисту від шуму і вібрації (звукоізоляція, віброізоляція, огородження тощо);
- засоби захисту від враження електричним струмом (захисне заземлення, занулення тощо).

Засоби *індивідуального захисту* (ЗІЗ) призначені для убезпечення одного працюючого і можуть стосуватися як галузі техніки безпеки (наприклад, спеціальний одяг, взуття, шоломи, бронежилети, які захищають від травм), так і галузі виробничої санітарії (респіратори, протигази, спеціальні окуляри, маски, що захищають від шкідливих виробничих факторів). Обидві категорії способів захисту передбачають запобігання чи зменшення впливу на працюючих шкідливих і небезпечних виробничих факторів. Засоби індивідуального захисту застосовуються в тому випадку, якщо безпеку роботи не можна забезпечити конструкцією і розміщенням устаткування, організацією робочого процесу, архітектурно-планувальними рішеннями, засобами колективного захисту і т.п.

У ст. 8 Закону України «Про охорону праці» зазначено, що «на

роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, в особливих температурних умовах, у забрудненому середовищі працівникам і службовцям безкоштовно видається спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту».

Засоби індивідуального захисту поділяються на основні та допоміжні. До основних засобів індивідуального захисту належать:

1) засоби захисту органів дихання (протигази, респіратори). *Протигази* за принципом дії поділяються на фільтруючі (ГП-4, ГП-7, ЕО-16) та ізолюючі (ІП-4, ІП-5, КІП-8, АСВ-2).

2) *фільтруючі* протигази забезпечують захист в умовах обмеженого вмісту шкідливих речовин. Їх не застосовують у випадку наявності у повітрі малої концентрації кисню. *Ізолюючі* протигази застосовують під час аварії та великих викидів шкідливих речовин в атмосферу. *Респіратори* застосовують для захисту організму від пилу, парів, аерозолів, шкідливих газів. Вони поділяються на *протипилові* (ШБ-1 «Лепесток»), *протигазові* (РПГ-67) та *універсальні* (РУ-60);

3) засоби захисту слуху від інтенсивного шуму – навушники та заглушки. Навушники знижують високочастотний шум на 40 дБ, а вушні заглушки, вкладиші – на 25 дБ;

4) засоби захисту очей – захищають очі від твердих частинок, бризок лугів і кислот, іскор, різних видів випромінювання. Для цього застосовують спеціальні окуляри, вибір яких залежить від виду робіт;

5) засоби захисту голови і обличчя (маски, щитки, капелюхи, каски, шоломи) – захищають від падаючих предметів, стружки, інших фізичних і хімічних факторів. Маски, щитки і капелюхи використовуються при роботі в ремонтних цехах, каски – на завантажувально-розвантажувальних роботах загального призначення, а шоломи і сфери – на роботах спеціального призначення;

6) засоби захисту шкірного покриву (спеціальний одяг) – видаються працівникам для захисту тіла від забруднення, механічних впливів, води, кислот, лугів, підвищених або понижених температур, радіоактивних речовин, нафти, жирів, для захисту від біологічних факторів. Спеціальний одяг обирається відповідно до класифікації його захисних можливостей. Це можуть бути захисні костюми, куртки (бронежилети), комбінезони, халати, фартухи, плащі тощо;

7) засоби захисту ніг – спеціальне взуття, призначене для захисту від дії вібрації, іонізуючого випромінювання, статичної електрики тощо. Обирається залежно від його захисних можливостей. Для зовнішніх робіт під час холодного та перехідного періоду року використовується валяне взуття, а для робіт з використанням кислот, лугів – гумові чоботи.

Під час роботи у вогких, холодних умовах одягають утеплені гумові чоботи. До спецвзуття відносять також шкіряні та кирзові чоботи, напівчоботи (напівчеревики), бахіли тощо;

8) засоби захисту рук від механічних пошкоджень, опіків, холоду та інших небезпечних і шкідливих факторів (рукавиці, рукавички, напальники, дерматологічні засоби (мазі, креми)). Залежно від виду робіт матеріалом, з якого виготовлюють засоби захисту, може бути вовна, льон, шкіра, шкіряний замінник, гума тощо;

9) засоби запобігання враженню електричним струмом: діелектричні рукавички, боти, чоботи, калоші, виготовлені зі спеціальної діелектричної гуми.

Допоміжні захисні засоби призначені для захисту персоналу від падіння з висоти (запобіжні пояси та страхові канати), для безпечного піднімання на висоту (драбини, кігті).

Питання до розділу 4 «Травматизм, професійні захворювання і аварії, їх розслідування та облік»

1. Мета та завдання розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій.

2. Обов'язки роботодавця щодо розслідування нещасних випадків.

3. Обставини, за яких проводиться розслідування.

4. Встановлення зв'язку нещасного випадку з виробництвом.

6. НПАОП щодо розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій. Підстави проведення загального та спеціального розслідування нещасних випадків.

7. Загальне розслідування нещасних випадків.

8. Спеціальне розслідування нещасних випадків.

9. Розслідування професійних захворювань.

10. Розслідування та облік аварій.

11. Розслідування інцидентів та невідповідностей.

12. Особливості розслідування та обліку нещасних випадків невинного характеру.

13. Профілактика виробничого травматизму.

14. Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин.

15. Основні причини виробничих травм та професійних захворювань.

16. Основні організаційні та технічні заходи щодо профілактики травматизму та професійної захворюваності в галузі.

17. Колективні засоби захисту. Визначення та приклади.

18. Індивідуальні засоби захисту. Визначення та приклади.

Розділ 5

РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРАВА

5.1. Аналіз умов праці в галузі права

Професійна діяльність правників права в основному пов'язана із забезпеченням та оформленням людських стосунків, окресленням кола прав і обов'язків людей, а також ухваленням рішень, що впливають на їхню долю. Виконання професійних обов'язків часто здійснюється у конфліктних, емоційно виснажливих умовах, особливо коли йдеться про працівників органів внутрішніх справ, оперативно-розшукового апарату, слідчих тощо.

Специфічні умови праці зумовлені ще й тим, що робота юрисконсультів, нотаріусів, адвокатів має суспільно необхідний характер, а працівників органів внутрішніх справ, суддів, прокурорів, слідчих – державну значущість, оскільки вони є посадовими особами, представниками влади, мають владні повноваження для захисту інтересів громадян, суспільства, держави від різних зазіхань, вирішення різного роду конфліктів. Наприклад, діяльність працівників поліції щодо охорони громадського порядку, забезпечення громадської безпеки і боротьби зі злочинністю носить різнобічний, багатогранний характер. Вона здебільшого не є прогнозованою і передбачуваною та залежить від умов, які можуть виникати як на окремих об'єктах, у населених пунктах, так і у ході припинення правопорушень.

Конституцією України (ст. 43) кожному громадянину гарантується право на належні, безпечні і здорові умови праці. Це положення поширюється і на працівників права, що передбачено певними законодавчими актами, наприклад законами України «Про міліцію», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» та ін.

Стаття 6 Закону України «Про охорону праці» проголошує, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів та технічне устаткування, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовуються працівником, повинні відповідати вимогам законодавства.

Обов'язок створити умови праці на робочому місці в кожному структурному підрозділі відповідно до нормативно-правових актів пок-

ладаються на роботодавців (ст. 13 вказаного Закону).

Умови праці мають відповідний вплив не тільки на здоров'я людини, а й на її працездатність, ставлення до праці та продуктивність праці. У затвердженій наказом МОЗ України від 27 грудня 2001 року Гігієнічній класифікації праці умови праці визначаються як *сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, в якому здійснюється діяльність людини*.

Визначено багато факторів виробничого середовища і трудового процесу, які можуть впливати на працівника юридичних професій у процесі праці. Для зручності їх поділяють на чотири основні групи:

1. Чинники, які формують санітарно-гігієнічний стан виробничого середовища, робочого місця: мікроклімат, шкідливі домішки повітряного середовища (хімічні речовини, пил), виробничий шум, вібрація, електромагнітні випромінювання, освітлення (природне, штучне) тощо. Всі вони кількісно оцінюються за допомогою методів санітарно-гігієнічних досліджень і нормуються шляхом установлення стандартів, санітарних норм і вимог.

2. Чинники, які зумовлюють психофізіологічний стан працівника: мотивація, зміст та організація праці, психологічний мікроклімат в колективі, важкість та напруженість праці, монотонність трудового процесу тощо. Чинники цієї групи, за винятком важкості, напруженості та монотонності праці, не мають затверджених нормативів.

3. Соціально-економічні чинники: соціальна захищеність працюючого, його заробітна плата, купівельні спроможності, забезпеченість будинками відпочинку, дитячими садками, школами і т.д.

4. Естетичні чинники, які сприяють формуванню позитивного робочого настрою у працівника, підвищенню його працездатності: художньо-конструкторські якості робочого місця, інструментів, робочого одягу, допоміжних засобів, архітектурно-художнє оформлення інтер'єру виробничих приміщень, столових, буфетів, рекреаційних кімнат тощо. Визначення естетичного рівня умов праці здійснюється за допомогою методів експертної оцінки.

5.2. Гігієнічна класифікація умов праці та її значення

Оцінка умов праці проводиться на підставі Гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, згідно з якою умови праці поділяються на 4 класи:

1 клас – оптимальні умови праці – такі умови, за яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлено для мікроклімату і факторів трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умови 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 і не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих та їх нащадків 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 ступеня:

3.1 ступінь – 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;

3.2 ступінь – 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);

3.3 ступінь – 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);

3.4 ступінь – 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

Гігієнічна класифікація праці призначена для оцінки умов та характеру праці на робочих місцях з метою:

– контролю умов праці працівника (працівників) на відповідність чинним санітарним правилам і нормам, гігієнічним нормативам та видачі відповідного гігієнічного висновку;

– атестації робочих місць за умовами праці;

– встановлення пріоритетності в проведенні оздоровчих заходів;

– створення банку даних про умови праці на рівні підприємства, району, міста, регіону, країни;

– розробки рекомендацій для профвідбору та профпридатності;

– санітарно-гігієнічної експертизи виробничих об'єктів;

– санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих та сільськогосподарських підприємств;

– застосування заходів адміністративного впливу у разі виявлення санітарних правопорушень, а також для притягнення винуватців до дисциплінарної та карної відповідальності;

– вивчення зв'язку стану здоров'я працюючого з умовами його праці (при проведенні періодичних медичних оглядів);

– складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;

– розслідування випадків професійних захворювань та отруєнь;

– встановлення рівнів професійного ризику для розробки профілактичних заходів та обґрунтування заходів соціального захисту працюючих та ін.

Ця класифікація ґрунтується на принципі диференціації умов праці залежно від фактично визначених рівнів факторів виробничого середовища і трудового процесу порівняно із санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я працюючих.

Ступінь шкідливості умов праці встановлюється за величиною пе-

ревищення граничнодопустимих концентрацій шкідливих речовин; рівнів електромагнітних полів та випромінювань, за параметрами радіаційного фактору відповідно до Норм радіаційної безпеки України (НРБУ-97); за показниками природного та штучного освітлення тощо.

Ефективність і надійність праці працівників галузі права залежить у першу чергу від прояву прагнення керівників усіх рівнів створити безпечні та здорові умови праці на робочому місці; забезпечити їх реальною роботою, зручним робочим місцем, чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності, нормальним мікрокліматом та освітленістю, засобами безпеки у роботі з травмонебезпечним обладнанням, спецодягом, спецзасобами, санітарно-побутовими приміщеннями та спеціальними службами, що призначена створювати безпечна та нормально умови праці, соціальним захистом, медичним обслуговуванням; захистом від дії шкідливих речовин і випромінювань, від шуму та вібрацій тощо.

5.3. Санітарно-гігієнічні вимоги до виробничих і допоміжних приміщень в галузі права

Виробниче приміщення – замкнутий простір у спеціально призначеному будинку (споруді), в якому по змінах або періодично (протягом робочого дня) здійснюється трудова діяльність людей (суду, прокуратури, відділу поліції, нотаріальної контори тощо).

Основні вимоги до будівель виробничого призначення викладені в Державних будівельних нормах (дала – ДБН) України «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди», затвердженими наказом Держбуду України від 4 серпня 1999 року, а також ДБН України «Будинки та споруди. Суди», затвердженими наказом Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 17 травня 2010 року.

У Державних будівельних нормах України «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди» визначено санітарно-гігієнічні вимоги до громадських будинків, у яких, як правило, розташовані робочі приміщення працівників галузі права. Висота приміщень надземних поверхів громадських будинків від підлоги до стелі проектується відповідно до технологічних вимог, але не менше 3,0 м, а в допоміжних і складських приміщеннях – до 2,2 м. Об'єм виробничого приміщення на одного працівника згідно з санітарними нормами повинен складати 15-20 м³, а площа приміщення – 4,5-6 м².

Виробничі приміщення повинні бути обладнані системами вироб-

ничого, протипожежного та господарсько-питного водогонів, господарсько-побутовою каналізацією. Системи водопостачання і каналізації, зокрема системи протипожежного водопостачання, повинні проектуватися з додержанням вимог Санітарних норм і правил (СНіП 2.04.01), а також будівельних норм за видами будинків та споруд.

Системи опалення, вентиляції та кондиціонування повітря, зокрема системи аварійної протидимної вентиляції, повинні проектуватися згідно зі СНіП 2.04.05.

До складу будь-якого підприємства (залежно від масштабу), як правило, повинні входити допоміжні приміщення, які поділяються на п'ять груп:

1 – санітарно-гігієнічні (гардеробні, душові, умивальні, туалети, кімнати для куріння та ін.). Крани в умивальниках встановлюють із розрахунку один кран на 7-20 чоловік. Кожен індивідуальний умивальник повинен мати змішувач з підключенням гарячої та холодної води;

2 – охорони здоров'я (медпункти, приміщення для відпочинку в робочий час та психологічного розвантаження);

3 – громадського харчування (їдальні, буфети);

4 – культурного обслуговування (бібліотеки, приміщення для зборів, спортзали, реабілітаційні тощо);

5 – адміністративні (кабінети голови суду та його заступників, кабінети суддів, робочі приміщення помічників суддів і секретарів судових засідань, приміщень для обвинувачених (засуджених) та конвою, приміщень обслуговуючого призначення).

Допоміжні приміщення 2-5 груп, як правило, розташовують разом в одній будівлі. Вимоги щодо складу, розміщення, розмірів та обладнання допоміжних приміщень викладені в СНіП.

При цьому санітарно-гігієнічні приміщення повинні розміщуватись так, щоб ними було зручно користуватися, прибирати та дезінфікувати, щоб від них не розповсюджувався бруд, інфекції, неприємний запах, надмірна вологість тощо. Основою розрахунку площі сангігієнічних приміщень є розрахункова чисельність осіб чоловічої та жіночої статі, що встановлюється завданням на проектування. Приміщення туалетів у громадських будинках і спорудах (крім відкритих спортивних споруд) необхідно розташовувати на відстані не більш ніж 75 м від найбільш віддаленого місця постійного перебування людей.

Необхідність медпункту визначається з урахуванням типового положення про установу. Медпункт повинен мати два приміщення загальною площею не менш ніж 16 м².

5.3.1. Вимоги охорони праці до приміщень судових установ

У ДБН В.2.2-26:2010 «Будинки і споруди. Суди» закріплено загальні вимоги до приміщень судових установ (залів судових засідань, приміщень керівництва суду, робочих кабінетів суддів та ін.), вимоги до безпеки експлуатації будинків, де розміщені приміщення судових установ (захист від незаконних дій, пожежна безпека), їх інженерне обладнання (водопровід і каналізація, опалення, вентиляція і кондиціонування повітря, електрообладнання та електричне освітлення), санітарно-гігієнічні вимоги.

За ступенем доступності для відвідувачів і працівників суду приміщення будинку суду класифікуються на:

– приміщення вільного доступу – вестибюльна група приміщень, зали судових засідань, приймальня суду, канцелярія, приміщення для прийому громадян керівництвом суду або іншими працівниками суду, приміщення для ознайомлення громадян зі справами, окрема зала для відвідувачів закладу громадського харчування;

– приміщення службового призначення (зона обмеженого доступу), доступ до якого дозволяється лише працівникам суду – робочі приміщення суддів, структурні підрозділи технічного апарату суду, приміщення допоміжного призначення, в яких відбуваються функціональні процеси, спрямовані на забезпечення організації та обслуговування судочинства, окрема зала закладу громадського харчування для суддів;

– приміщення службового призначення (зона суворо обмеженого доступу), доступ до якого дозволяється тільки суворо обмеженому колу працівників суду – приміщення для підсудних і конвою (у загальних судах), приміщення охорони суду, серверна, приміщення для зберігання речових доказів, приміщення для зберігання та роботи з матеріалами, що містять державну таємницю.

Приміщення службового призначення повинні мати окремі сходово-ліфтові вузли та шляхи евакуації.

Кількість та типи залів судових засідань визначаються на підставі чисельності суддівського корпусу, спеціалізації та рангу судової установи.

За спеціалізацією справ, що розглядаються, зали судових засідань поділяються на зали для розгляду цивільних (призначені для слухання цивільних, господарських та адміністративних спорів) та кримінальних справ. Вони повинні відповідати санітарно-гігієнічним вимогам щодо мікроклімату, вентиляції, освітленості тощо.

Згідно з вимогами вказаних ДБН кабінети суддів мають бути роз-

міщені єдиним планувальним блоком із робочими приміщеннями помічників суддів і секретарів судових засідань. У кожного судді повинен бути окремий кабінет площею не менше 16 м². Кімнату відпочинку розташовують, як правило, суміжно з кабінетом голови суду та його заступників. Площа приміщення для відпочинку повинна бути не менше 18 м², а площа приміщення для паління (за необхідності) – не менше 9 м². У судових установах із чисельністю 5 суддів і більше рекомендується відводити приміщення для соціально-психологічної реабілітації (розвантаження) працівників суду. Розташовувати це приміщення бажано у найбільш «тихій зоні» будинку, віддаленій від основних людських потоків і з урахуванням розташування будинку суду щодо транспортних магістралей. У цій кімнаті має бути звукоізоляція та регульоване освітлення. У складі приміщень для соціально-психологічної реабілітації працівників місцевих судових установ зі штатною чисельністю 30 суддів і більше, в апеляційних і вищих судах доцільно передбачати тренажерну залу із роздягальнями та душовими.

У судових установах зі штатною чисельністю сім і більше суддів повинен працювати буфет з залом для приймання їжі площею не менше 12 м² (доцільно мати окремі зали для приймання їжі: один – для суддів, інший – для працівників та відвідувачів). Додатково на кожному поверсі для працівників може бути обладнана кімната для приймання їжі з наявністю необхідних засобів для її приготування.

З метою впровадження заходів для забезпечення належних умов роботи суду та працівників апарату суду, забезпечення їхньої особистої безпеки, безпеки осіб, які перебувають у приміщенні суду, дотримання вимог громадського порядку в будинку суду обов'язково мають бути передбачені конструктивно-технологічні заходи з охорони приміщень, а також визначені робочі місця працівників підрозділів судової поліції чи державної охорони. Зокрема, на кожному вході до будинку суду мають бути встановлені контрольно-пропускні пункти, а також може бути передбачено відеоконтроль та пристрої дистанційного відмикання замків зовнішніх дверей з посту при головному вході в будинок суду. Вікна нарадчих кімнат, залів судових засідань повинні бути захищені ґратами. Крім наведених у ДБН В.2.2 – 26:2010 вимог Законом України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» передбачено й інші заходи безпеки суддів.

Державними будівельними нормами визначено також, що будинки судів мають бути обладнані господарсько-питним водопроводом холодної і гарячої води, побутовою каналізацією, водостоками та внутрішнім протипожежним водопроводом.

Системи опалення, вентиляції та кондиціонування повітря в будинках судів повинні проектуватися згідно з державними нормами, правилами та стандартами із додержанням вимог до енергозбереження. Температура повітря повинна підтримуватися в діапазоні від 18 до 24° С в зимовий період.

ДБН та СніП встановлено відповідні вимоги до електрообладнання та штучного освітлення приміщення суду. При цьому кожна зала судових засідань, нарадчі кімнати мають бути забезпечені електричними мережами та електророзетками для підключення відповідної апаратури. У робочих кабінетах пропонується передбачати комбіноване (загальне і місцеве) освітлення в межах 400 лк.

5.3.2. Вимоги охорони праці до приміщень нотаріусів

Положенням, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 23 березня 2011 року № 888/5, регламентуються вимоги до облаштування робочих приміщень нотаріусів. Так, кожен нотаріус повинен мати окремий робочий кабінет площею не менш ніж 10 м². Його висота від підлоги до стелі проектується відповідно до технологічних вимог, але не менше 3,0 м. Двері, стіни робочого кабінету нотаріуса повинні бути непрозорими.

Робоче місце (контора) приватного нотаріуса має відповідати певним вимогам. Зокрема, для забезпечення нотаріальної таємниці у приміщенні не можуть перебувати особи, діяльність яких не пов'язана з учиненням нотаріальних дій чи наданням додаткових послуг правового чи технічного характеру, пов'язаних із ними, крім осіб, з якими приватний нотаріус уклав договір (угоду, контракт) для обслуговування його діяльності (установлення та обслуговування оргтехніки, охоронного обладнання тощо), або осіб, що проходять стажування.

Приміщення нотаріальної контори має бути захищене від несанкціонованого проникнення. Одним із засобів реагування на несанкціоноване проникнення є встановлена охоронна сигналізація. Також вхідні двері повинні бути металевими або захищеними металевим ролетом, а вікна – обладнані металевими ґратами або захисними ролетами незалежно від поверху, на якому розташоване приміщення. У випадках, коли стіни будинку є скляними, на скло має бути нанесена броньована ударотривка плівка. У дверях робочого кабінету приватного нотаріуса обов'язково має бути дверний замок.

Архів приватного нотаріуса та документи нотаріального діловодства мають зберігатися у металевій (-их) шафі (-ах) у робочому кабінеті приватного нотаріуса (в окремій кімнаті) або у відповідно обладнаній

для цього кімнати. Забороняється розміщувати шафи для зберігання архіву у місцях, де відвідувачі можуть безперешкодно до них підійти. У разі зберігання архіву приватного нотаріуса та документів нотаріального діловодства в окремій кімнаті на дверях такої кімнати має бути встановлено дверний замок.

У кожного приватного нотаріуса повинен бути окремий вогнестійкий сейф для зберігання печаток, штампів та спеціальних бланків нотаріальних документів.

Кількість кімнат у приміщенні, де розміщена контора приватного нотаріуса, не може бути меншою, ніж кількість приватних нотаріусів, які здійснюють нотаріальну діяльність у його межах.

Для роботи з документами допускаються особи, які працюють із приватним нотаріусом на підставі цивільно-правового чи трудового договору (помічники) і є технічним персоналом.

Стажисти нотаріуса повинні перебувати у відокремленій, належно пристосованій до умов роботи (стажування) кімнаті та дотримуватись нотаріальної таємниці.

На приміщення нотаріусів поширюються загальні вимоги щодо облаштування, визначені ДБН України «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди», а санітарно-гігієнічні вимоги стосовно оптимальних умов праці працівників викладені у ДСанПіН 3.3.2-007-98.

5.3.3. Вимоги охорони праці до приміщень в органах внутрішніх справ

Невід'ємною складовою умов праці працівників ОВС є розміщення та планування самого приміщення, де відбувається трудова діяльність (відділу поліції, виправно-трудової установи тощо). Ці питання детально регулюються Державними будівельними нормами (дала – ДБН) України:

У ДБН «Будинки адміністративного та побутового призначення», затвердженими Мінрегіонбуду України 30.12.2010, визначено санітарно-гігієнічні вимоги до адміністративних будинків, у яких, як правило, розташовані робочі приміщення дільничних інспекторів та інших правоохоронних органів

В адміністративних будинках і приміщеннях органів внутрішніх справ можуть розміщуватися приміщення управління, інформаційно-технічного призначення, копіювально-розмножувальної служби, обчислювальної техніки, охорони праці, приміщення для навчальних занять, які повинні відповідати вимогам ГОСТ 12.1.005 та ГОСТ 12.1.006.

Площу приміщень слід приймати з розрахунку не менше 6 кв. м на

робоче місце.

Площу кабінетів керівників рекомендується проектувати не більше 15% загальної площі робочих приміщень управління. При обладнанні та оформленні кабінету треба враховувати й те враження, котре він може справити на людей, з якими в ньому доведеться працювати. Кабінет повинен мати системний вигляд. Недоцільними слід вважати різні картини, плакати, статуетки, кімнатні рослини, оскільки вони знижують увагу, страх, упевненість відвідувачів, не дають їм зосередитись. Разом з тим обладнання та оформлення кабінету повинно сприяти продуктивній розумовій праці, вивченню документів, самостійним заняттям з підвищення кваліфікації

При кабінетах керівників підприємств та їх заступників мають бути передбачені приймальні. Допускається влаштувати одну приймальню на два кабінети. Площа приймалень повинна бути не менше 12 м².

Площу залів нарад управління слід приймати з розрахунку не менше 0,9 м² на одне місце в залі. При залах нарад допускається передбачати кулуари з розрахунку не менше 0,3 м² на одне місце в залі. Зали нарад слід проектувати згідно з вимогами ДБН В.2.2-9 та ДБН В.2.2-16.

Системи водопостачання і каналізації, зокрема системи протипожежного водопостачання, повинні проектуватися з додержанням вимог Санітарних норм і правил (СНіП 2.04.01), а також будівельних норм за видами будинків та споруд, а системи опалення, вентиляції та кондиціонування повітря, зокрема системи аварійної протидимної вентиляції, – проектуватися з дотриманням вимог енергозбереження (ДБН В.2.2-9).

В управліннях органів внутрішніх справ має бути заплановано розміщення буфету з розрахунку одне посадкове місце на 4-5 працівників. Площа приміщення залу для приймання їжі має становити не менше 12 м².

Обладнання службових приміщень припускає вибір для окремих структурних підрозділів чи окремих працівників приміщень раціональних форм, габаритів і розмірів, а також планування цих приміщень і робочих місць у них.

Планування службових приміщень визначається процесом роботи, здійснюваної в них. При цьому враховуються функціональна значимість структурного підрозділу, зміст і технологія виконання робіт, взаємозв'язку працівників у процесі праці, передбачаються вимоги до облаштування кімнат для затриманих та доставлених (КЗД), зокрема:

- не менше трьох КЗД при черговій частині;
- розміщення винятково на першому поверсі адміністративної будівлі у безпосередній близькості до залу, де перебуває оперативний чер-

говий;

- наявність санвузла – умивальник та клозетна чаша;
- наявність природного та електричне освітлення, вентиляції;
- наявність ліжок (тапчанів) – двоярусні або одноярусні, з габаритними розмірами 1,9x0,7 м та дерев'яним настилом завтовшки не менше ніж 0,04 м. Ліжка повинні бути закріплені до підлоги або стіни, нерозбірними, без билець, гострих кутів та виступів і мати покриття з м'якої гігієнічної тканини. На стінах з боку ліжок додатково встановлюється шпунтована дошка завтовшки не менше ніж 0,02 м та шириною 0,2 м;
 - не менше ніж 4 м² корисної площі на одну особу (без урахування площі, призначеної для умивальника та унітаза);
 - віконні рами, обладнані кватирками для вентиляції.

При плануванні службових приміщень і робочих місць у них необхідно враховувати такі рекомендації:

- рух робочого потоку повинний бути прямоочним, без зайвих повернень і перетинань;
- структурні підрозділи і окремих працівників, що найбільш часто вступають у ділові контакти, слід розміщати близько один від одного;
- шафи, стелажі й інше устаткування колективного користування необхідно розташовувати так, щоб було зручно підходити до них;
- у приміщенні не повинно знаходитися нічого зайвого, непотрібного для роботи.

Характерним для працівників органів внутрішніх справ майже усіх посадових категорій є виконання ними трудових процесів як у службових кабінетах, так і в інших, найрізноманітніших місцях: на місцях подій, маршрутах патрулювання, в квартирах громадян і таких специфічних установах, як місця позбавлення волі, слідчі ізолятори, медичні виверезники тощо. Ця обставина потребує розробки засобів, що створюють умови для праці поза службовими кабінетами, зокрема: спеціального одягу, взуття, засобів зв'язку, виявлення та фіксування слідів злочину та ін. (Смирнов Е.Л. Справочное пособие по НОТ. – М., 1973).

5.4. Вимоги охорони праці до розміщення обладнання та утримання робочих місць у приміщеннях галузі права

Важливе значення для здорових і безпечних умов праці працівників має раціональне розміщення основного та допоміжного устаткування, меблів, а також правильна організація робочих місць. Порядок розташування устаткування і відстань між ним визначається їх розмірами, тех-

нологічними вимогами і вимогами охорони праці. Однак у всіх випадках до устаткування, що має електропривод, повинен бути вільний підхід з усіх сторін шириною не менше 1 м з боку робочої зони і 0,6 м – з боку неробочої зони. Виробничі меблі (шафи, стелажі, столи тощо) можна ставити впритул до конструктивних елементів будівлі – стін, колон.

Робоче місце – це зона, забезпечена необхідними технічними засобами, в якій здійснюється трудова діяльність. Будь-яке робоче місце незалежно від його спеціалізації має бути пристосованим для конкретного виду праці з урахуванням психофізіологічних і антропометричних даних працівника. Це положення є основним постулатом **ергономіки** (від грецьк. «*ergos*» – робота, «*nomos*» – закон) – наукової дисципліни, що комплексно вивчає людину в конкретних умовах її діяльності в сучасному виробництві, розробляє методи вдосконалення умінь та навичок працюючих, виявляє можливості й закономірності створення оптимальних умов для високопродуктивної праці, у тому числі конструювання робочого місця, його устаткування.

З позиції **ергономічного принципу** “не людина для машини, а машина для людини” планується розміщення моторного поля робочого місця – поля, на якому людина виконує відповідні операції, при цьому операції, які виконуються часто, повинні розміщуватись в зоні легкої досяжності (це зона, окреслена передпліччям при його русі в ліктьовому суглобі). Якщо в роботі опрацювання сенсорної інформації є важливим елементом, то враховується розміщення інформаційного поля робочого місця. Рідко виконувані операції можуть розміщуватись за межами оптимальної зони або зони легкої досяжності.

При організації робочого місця необхідно враховувати характер робочої пози. Розрізняють позу сидячу, стоячу та проміжну. Поза стояння використовується тоді, коли потрібно докладати зусилля більше 10 кг (100 Н). При виконанні роботи в сидячій позі важливим є співвідношення між висотою робочої поверхні і положенням плеча та передпліччя, а також улаштування крісла. Сидіння, що зводить ризик до нуля, повинне бути забезпечене підлокітником і підголівником, які знімають навантаження з м'язів плечового поясу. Пружна спинка анатомічної форми зменшує навантаження на хребет.

Площа столешні столу не може бути меншою за 1 м², а висота від підлоги до столешні повинна становити 74 см. Характер і повторність операцій має дуже важливе значення. Фізіологічно оправданою є кількість до 180 операцій за 1 годину. Якщо число операцій досягає 180-300 за годину, то це свідчить про підвищення повторюваності. При цьому слід пам'ятати, що чим більше повторюваність, тим менше тривалість

операцій, тобто тим швидше наступає втома. Оптимальною є операція, яка складається з 5-6 окремих елементів.

Органи управління можуть бути ручними і ножними. Віддається перевага управлінню руками, причому вигідніше використовувати регулятори, які приводяться у рух рукою до себе або від себе. Слід мати на увазі, що рухи руки до себе більш швидкі, але менш точні, тоді як від себе – більш точні, але менш швидкі. Якщо органи управління не вимагають зусиль, то оператор «не відчуває» рукоятки і діє дуже неточно, що може спостерігатися, наприклад, при кнопковому управлінні. Це дезорієнтує людину, позбавляє її впевненості у правильності своїх дій, а зайві зусилля призводять до біомеханічного перевантаження. Для запобігання тремтінню рук і підвищення точності рухів потрібний певний момент опору рукоятки в межах 3-16,7 Н. Для ножних педалей при повному їх натисканні момент опору має складати 20-80 Н. Ножні органи управління використовують тоді, коли потрібні великі зусилля і невелика точність: включення-виключення, регулювання напруги або струму тощо. При ручному управлінні органи управління, які використовуються найбільш часто, слід розміщати на висоті між ліктем і плечем.

Спеціальними дослідженнями доведено, що завдяки дотриманню норм ергономіки економиться близько 30% робочого часу і, відповідно, настільки ж збільшується продуктивність праці.

5.5. Санітарно-гігієнічні вимоги до утримання території підприємств галузі права

Велике значення з санітарно-гігієнічної точки зору має благоустрій території, що включає озеленення, обладнання тротуарів, майданчиків для відпочинку, занять спортом та ін. Для зменшення шуму застосовують посадки дерев і чагарників із густою і дрібнолистою кроною, з великою кількістю гілок.

Враховуючи те, що правова галузь характеризується, як правило, підвищеною небезпекою, потрібно приділяти належну увагу цій проблемі. Особливо це стосується органів внутрішніх справ, прокуратури, служби безпеки.

Для попередження спланованих злочинцями вибухів на об'єктах МВС слід суворо виконувати заходи, які умовно можна поділити на зовнішні і внутрішні.

До зовнішніх заходів належать:

– заборона паркування автомобілів на відстані менше 100 метрів

від об'єкта без відповідного дозволу;

- патрулювання об'єкта;
- огороження об'єкта та освітленість його території в нічний час, телеспостереження за його фасадом;
- для попередження можливого встановлення боєприпасів на об'єкті забезпечується регулярне патрулювання, огляд території; зелені насадження (кущі) перед будинками повинні бути низько підстрижені;
- здійснення робіт господарських служб на прилеглій до об'єкта території лише у присутності працівників ОВС.

До внутрішніх заходів належать:

- наявність чергової служби і жорсткого перепускного режиму;
- здійснення пропуску сторонніх відвідувачів на територію об'єкта лише з дозволу уповноважених осіб, до яких вони направляються з відповідним записом у журналі;
- наявність плану дій на випадок виявлення вибухонебезпечних предметів чи одержання повідомлення про ймовірне мінування об'єкта;
- стеження за появою сторонніх звуків, шуму та ознак пожежі на об'єкті;
- знаходження у кабінетах та інших приміщеннях лише предметів і речей, необхідних для роботи у цих приміщеннях;
- всередині будинку у відсутності працівників усі двері мають бути замкнені;
- проведення профілактичного огляду місць можливого закладання вибухових пристроїв: в урнах, за горщиками з квітами, під стільцями й ослонами, у господарчо-побутових приміщеннях, туалетних, гардеробних, на сходових площадках тощо.

5.6. Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці працівників права

5.6.1. Вимоги до мікроклімату приміщень працівників права

Життєдіяльність людини ґрунтується на використанні енергії органічних речовин – білків, жирів, вуглеводів, які надходять до організму з їжею. В кінцевому етапі хімічна енергія органічних речовин перетворюється на теплову. Саме органічні речовини, окисляючись у тканинах, дають відповідну кількість тепла: 1 г жиру – 9,3 Ккал, 1 г білку і вуглеводів – 4,1 Ккал. Частина цього тепла використовується для підтримки температури тіла в межах фізіологічної норми (36-37°C), решта різними шляхами повинна залишати організм. Для нормального забезпечення те-

плорегуляції велике значення має мікроклімат виробничого середовища.

Нормальна діяльність людини досягається в температурних умовах 16-20°C, тобто у межах теплової байдужості або частково в зоні незначного підвищення обміну речовин. Постановою МОЗ України від 1 грудня 1999 року № 4225 були затверджені санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень (ДСН 3.3.6.042-99), які регламентують нормативні величини оптимальних та допустимих показників мікроклімату і встановлюють вимоги до методів вимірювання мікрокліматичних параметрів та їхньої оцінки

Мікроклімат виробничих приміщень – це умови внутрішнього середовища цих приміщень, що впливають на тепловий обмін працівників з оточенням. Дані умови визначаються поєднанням температури, відносної вологості та швидкості руху повітря, температури оточуючих людину поверхонь та інтенсивності теплового (інфрачервоного) опромінення. Вважається, що найбільш сприятливо займатися розумовою працею у приміщеннях із постійною температурою 18-24°C і вологістю 40-60%, рухом повітря 0,1-0,2 м/с У випадку підвищення або зниження норм температури і вологості продуктивність праці людини знижується. Підвищення температури порушує дихання та серцево-судинну діяльність, а при *перегріванні організму* спостерігається слабкість, головний біль, шум у вухах тощо. Зниження температури притуплює увагу, викликає звуження судини шкіри та м'язів. Шкіра втрачає чутливість, білють пальці, виникають судинні розлади капілярів та дрібних артерій.

Мікроклімат суттєво впливає на стан організму людини і тому виступає важливим фактором організації праці, тривалості і періодичності відпочинку працівника.

Пристрої опалення і вентиляції, тепла та гідравлічна ізоляція огорожувальних конструкцій будинків і трубопроводів повинні запобігти утворенню конденсату, вологих плям, плісняви та грибкових утворень на поверхні стін, стель та трубопроводів.

Для оцінки мікроклімату використовуються або результати вимірювань його складових згідно з ДСН 3.3.6.042-99, або інтегральний показник теплового навантаження середовища (ТНС-індекс, за наявності теплового опромінення не вище 1000 Вт/м² для виробничих приміщень незалежно від пори року та відкритих територій у теплу пору року).

ТНС-індекс – емпіричний інтегральний показник (виражений в градусах Цельсія), який відтворює поєднаний вплив температури, вологості, швидкості руху повітря, теплового випромінювання на теплообмін людини з навколишнім середовищем. □

5.6.2. Вимоги до санітарного контролю за станом повітря робочої зони у приміщеннях галузі права

Гіппократ називав повітряне середовище пасовищем для життя людини. У складі *атмосферного повітря* міститься 78% азоту, 20,76% кисню, 0,03% вуглекислого газу, 0,94% інших газів. У закритому приміщенні склад повітря змінюється у той чи інший бік. Нормальне самопочуття забезпечує людині вміст кисню від 19,5 до 20,5%. Коли його рівень у приміщенні стає меншим 9% (при нормальному барометричному тиску), може наступити смерть внаслідок аноксемії – кисневого голодування тканин організму.

Допустима норма вуглекислого газу в приміщенні – 0,1-0,2%, на робочих місцях – до 0,5%.

Шкідливо впливати на організм людини може забруднене повітря. Запиленість виробничих приміщень – один з найшкідливіших факторів виробничого середовища. Пил викликає захворювання, є причиною підвищеної пожежо-, вибухо- та електробезпеки виробничого процесу. Причини пилоутворення – недосконалість технологічного процесу, обладнання, недостатня їх герметизація, порушення технологічних режимів, неякісне прибирання приміщень.

Робота ЕВМ і ВДТ призводить до зміни фонові концентрації іонів повітря. Так, приблизно через 5 хвилин роботи монітору концентрація легких негативних іонів знижується в 5-10 разів (фонове значення цього показнику становить 350-620 іонів/см³), а через 3 години роботи їх концентрація наближається до нуля. Знижується також концентрація середніх і тяжких негативних іонів, натомість концентрація позитивного заряджених іонів різко зростає, що дуже негативно відбивається на газообміні в легенях, загальному почутті людини. Значна кількість позитивних іонів, особливо тяжких, призводить до підвищення артеріального тиску, тахікардії, прояву болю в області серця, затrudненню дихання, прискоренню швидкості осідання еритроцитів, розладу функцій центральної нервової системи (дратівливість, головний біль, порушення сну, тону м'язів і ін.), порушення травлення. Умови праці при роботі ПЕ-ОМ повинні відповідати ДСанНіП 3.3.2-007-98 та НПАОП 0.00-1.28-10.

Оптимальним рівнем аероіонізації на робочому місці вважається вміст легких іонів від 150 до 5000 в 1 см³ повітря.

Нормалізувати іонний склад повітря виробничої зони можна різними способами: механічна вентиляція, застосування іонізаторів, заземлених захисних екранів тощо.

Існує багато різних способів та заходів, призначених для підтримання чистоти повітря виробничих приміщень у відповідності до вимог санітарних норм. Основними засобами захисту людини від впливу шкідливих речовин є:

1) гігієнічне нормування їх вмісту у виробничій зоні і на робочому місці, а також різні методи очищення;

2) приміщення, в яких постійно перебувають люди, повинні провітрюватися через витяжні системи, вікна, фрамуги, кватирки. Максимальний об'єм вентилязованого 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. Найбільш ефективним і дешевим способом зменшення кількості пилу є вологе прибирання у приміщенні та вентиляція приміщень;

3) запобігання проникненню шкідливих речовин у повітря робочої зони за рахунок герметизації обладнання, ущільнення з'єднань, люків та отворів, удосконалення технологічного процесу;

4) застосування іонізаторів;

5) застосування засобів захисту людини.

Контроль за станом робочої зони при забрудненні повітря здійснюється за допомогою спеціальних приладів: загазованість – газоаналізаторами (ВПХР, УГ-2 та ін.); запиленість – фотометрією, мікроскопією тощо.

5.6.3. Вимоги до освітлення виробничих приміщень в галузі права

У ДБН України «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди», затверджених наказом Держбуду України від 4 серпня 1999 р., та у ДБН В.2.5-28-2006 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Природне і штучне освітлення», затверджених наказом Міністерства будівництва, архітектури та житлово-комунального господарства України від 15 травня 2006 року № 168, встановлено нормативні показники освітленості для громадських і адміністративно-побутових споруд.

Освітлення – це отримання, розподіл та використання світлової енергії для забезпечення нормальних умов праці. Світло впливає на діяльність людини. При недостатньому освітленні людина працює менш продуктивно, швидко втомлюється, зростає потенційна небезпека помилок дій і нещасних випадків. Погане освітлення може призвести до порушення функції зорового аналізатора, розвитку професійних захворювань. Хороше освітлення впливає на центральну нервову систему, поліпшує функції інших аналізаторів, сприяє бадьорому настрою, під-

вищує працездатність.

Освітлення має бути достатнім, рівномірним, щоб були видні дрібні деталі. Не повинно бути: надмірного освітлювального потоку, різких контрастів, затінення.

Під час проектування освітлення робочого місця необхідно врахувати: освітленість у різних площинах (горизонтальній і вертикальній), зміну світла в різний час дня і року, за різної погоди, а також пофарбування службових приміщень і предметів, що в них розміщені, або інші пристрої, за винятком приміщень, у яких за технологічними вимогами не допускається проникнення зовнішнього повітря.

У громадських будинках має бути забезпечено природне і штучне освітлення, а також інсоляція (опромінення поверхонь сонячним світлом). Проектування приміщень, де працюють працівники юридичних професій, не допускається без природного освітлення, тільки у виняткових випадках – у складах та спеціальних лабораторіях, вбиральнях – дозволяється використання лише штучного освітлення. Природне освітлення може бути верхнім – через світлові ліхтарі даху, бічним – через вікна в стінах, комбінованим – через ліхтарі і вікна і забезпечувати його коефіцієнт не нижче ніж 1,5%

Вид необхідного природного освітлення встановлюється на основі розмірів (ширини) приміщення. При ширині приміщення до 12 м рекомендується бічне одностороннє освітлення, при ширині більше 12 м і до 24 м – бічне двостороннє. Якщо ж ширина приміщення більша 24 м, то освітлення бажано мати комбінованим. Існує п'ять типів освітлення службових приміщень: пряме, напівпряме, пряме косо, напівкосо, косо. Для більшості приміщень найбільш придатним є використання напівкосо освітлення, коли від 10% до 40% світла падає вниз і від 60% до 90% світла спрямовується вгору, відбиваючись потім від стелі. За допомогою цього досягається добре розсіювання світла, зменшується осліплюючий ефект. Для різного виду робіт потребується різне освітлення, але варто пам'ятати, що природне освітлення є найбільш сприятливим. При ньому вдається прочитувати на 5-10% більше сторінок друкованого тексту, ніж при штучному освітленні.

За недостатнього за нормами природного освітлення використовують додатково і штучне. Таке освітлення називається суміщеним.

Штучне освітлення також має відповідати гігієнічним вимогам, що визначені у ДБН В 2.5-28-2006. Воно може бути загальним, місцевим та комбінованим. Система загального освітлення приміщень передбачає розміщення світильників під стелею таким чином, щоб забезпечити рівномірний світловий потік або його локалізацію над певною гру-

пою обладнання. Великого значення набуває висота встановлення світильників над підлогою. Найбільш раціональна висота для світильників з числом люмінесцентних або світлодіодних (led) ламп до чотирьох – 2,5 м, а при чотирьох і більше – 3,2 м.

Джерела штучного освітлення не повинні засліплювати. Для цього слід застосовувати відповідну арматуру й дотримуватися регламентованої висоти підвісу світильників.

Комбіноване штучне освітлення у кабінетах й робочих кімнатах судів повинно становити 400/200 лк. Конференц-зали і зали засідань повинні бути облаштовані загальним освітленням не менше 300 лк.

5.6.4. Вимоги охорони праці до рівнів шуму та вібрації на робочому місці працівників права

Людина завжди жила в оточенні звуків і шуму. Звуком називаються такі механічні коливання зовнішнього середовища, які сприймаються слуховим аналізатором людини (від 16 до 20 000 Гц/с). Коливання більшої частоти називають ультразвуком, меншої – інфразвуком. Шум – це набір звуків різної інтенсивності і частоти, що перебувають у хаотичному, безладному поєднанні.

Діяльність працівників юридичних професій пов'язана з розумовою працею, яка потребує зосередження уваги під час сприйняття, аналізу, опрацювання та оцінки інформації. За даними різних досліджень, шум підвищеної інтенсивності значно знижує продуктивність праці. Зростання рівнів виробничих шумів, котрі суттєво перевищують нормативні значення, шкідливо впливає на людський організм, знижує продуктивність праці і стає фактором ризику і виробничого травматизму. Тривала дія шуму призводить до зниження розумової працездатності на 10-15%, швидкої зорової втоми, послаблення уваги, порушення психофізіологічних процесів.

Відповідно до ДБН України «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди», затверджених наказом Держбуду України від 4 серпня 1999 р., у громадських будинках і комплексах необхідно дотримуватися шумового режиму згідно з чинними нормативами. Рівень шуму, що проникає до приміщення від внутрішніх та зовнішніх джерел, не повинен перевищувати установлених санітарними нормами допустимих рівнів шуму для певної категорії приміщень з урахуванням часу доби (Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку СанПіН 3077, ДСН 3.3.6.037-99).

Рівень шуму не повинний перевищувати: на місцях, де працюють

програмісти та оператори ЕОМ, – 55 дБА, у лабораторіях, де складаються алгоритми та ведеться робота з документацією, – 60 дБА, у машинному залі – 65 дБА, у приміщеннях, де розміщені гучні агрегати обчислювальних машин, – 75 дБА.

Для захисту від шуму у виробничому приміщенні та на робочих місцях застосовуються шумопоглинальні засоби (негорючі спеціальні перфоровані плити, мінеральна вата, підвісні стелі й ін.).

Зниження рівня шуму до нормативного досягається архітектурно-планувальними, будівельно-акустичними заходами з урахуванням звукоізоляційних властивостей огорожувальних конструкцій будинків та віконних прорізів. ДБН В.2.2 – 26:2010 «Будинки і споруди. Суди» містить положення про те, що не бажано, щоб вікна залу судового засідання виходили на вулицю з інтенсивним транспортним рухом.

Допустимі величини повітряного ультразвуку за звуковим тиском в 1/3 октавних смугах з середньгеометричними частотами від 12500 до 100000 Гц повинні бути в межах від 80 до 110 дБ.

Гігієнічна регламентація інфразвуку проводиться згідно із санітарними нормами. На робочих місцях рівні інфразвуку не повинні перевищувати 105 дБ (октавні смуги від 2 до 16 Гц).

Рівні вібрації у період виконання робіт з ЕОМ у виробничих приміщеннях не повинні перевищувати допустимих значень, визначених Державними санітарними нормами виробничої загальної та локальної вібрації (ДСН 3.3.6.042-99).. Під матричні принтери треба підкладати вібраційні килимки для гасіння вібрації та шуму.

5.7. Психофізіологічна характеристика умов праці правників

Психофізіологія праці – це галузь науки, що вивчає зміни стану організму людини в процесі різних форм трудової діяльності та розробляє найбільш сприятливі режими праці і відпочинку. Психофізіологічний зміст праці враховує: фізичне навантаження; нервову й емоційне напруження; ритм, темп і монотонність роботи, обсяги інформації, що отримуються й опрацьовуються. Механічний компонент праці визначається роботою м'язів. Психічний компонент характеризується участю у трудових процесах органів чуття, пам'яті, мислення, емоцій і вольових зусиль тощо.

У різних формах трудової діяльності частка механічного і психічного компонентів є неоднаковою. Так, під час фізичної роботи переважає м'язова діяльність, а під час розумової – активізуються процеси ми-

слення (Ткачук К.Н. та ін., 2006). Що стосується працівників більшості юридичних професій, то під час їхньої трудової діяльності переважає розумова активність, хоча, наприклад, специфіка роботи поліцейських подекуди зумовлює виконання і фізичної роботи, коли йдеться про переслідування, затримання злочинця, патрулювання території тощо. Для об'єктивної оцінки організації виробництва, об'єктивного призначення пільг і компенсацій, черги оздоровчих заходів, для регламентації режимів праці і відпочинку і для багатьох інших цілей запропоновано в кожному виді трудової діяльності розрізняти важкість і напруженість праці.

5.7.1. Важкість праці

Важкість праці – характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність. Вона характеризується фізичним динамічним або статичним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальним числом стереотипних робочих рухів, розміром навантаження, робочою позою, ступенем нахилу корпусу, переміщенням в просторі.

Важкість роботи характеризує м'язові зусилля (навантаження на скелетні м'язи). Її величина визначається енергетичними затратами організму, потужністю зовнішньої роботи або величиною статичного зусилля, необхідного при виконанні даної роботи, масою і відстанню переміщення, піднімання або опускання вантажу, робочою позою і характером робочих рухів, а також ступенем напруги фізіологічних функцій (відмічають за даними частоти серцевих скорочень, проценту зниження витривалості, ступенем втоми), щільністю завантаженості робочого дня.

За характером роботи м'язів фізична робота поділяється на динамічну і статичну. *Динамічна* робота здійснюється при переміщенні тіла людини, її рук, ніг, пальців у просторі, *статична* – при утриманні вантажу, при виконанні роботи стоячи або сидячи.

Особливістю статичної роботи є її виражена втомлювальна дія, що зумовлена довготривалим скороченням і напруженням м'язів, безперервним збудженням нервових центрів, в той час як динамічна робота характеризується ритмічним скороченням м'язів, що сприяє повноцінному їх кровопостачанню і газообміну, почерговим збудженням і гальмуванням нервових центрів, що регулюють діяльність м'язів, а це, у свою чергу, призводить до меншої втоми.

Динамічну фізичну роботу, за якої задіяні більше 2/3 м'язів людини, прийнято називати *загальною*, при участі в роботі від 2/3 до 1/3 м'я-

зів (тулуба або рук чи ніг) – *регіональною*, при участі в роботі менше 1/3 м'язів (наприклад, набір тексту на комп'ютері) – *локальною*.

Фізичні навантаження стимулюють роботу серцево-судинної та дихальної систем. При цьому відбувається витрата енергії. За важкістю фізичних навантажень та величиною загальних енерговитрат організму фізичні роботи поділяються на *легкі* – до 150 Ккал/година, *середньої важкості* – від 151 до 250 Ккал/година та *важкі* – від 251 і більше Ккал/година (ДСН 3.3.6.042-99).

За важкістю праця переважної більшості юристів є регіонально-локальною, відноситься до легкої, в якій переважають статичні зусилля.

5.7.2. Напруженість праці

Напруженість праці – характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, аналізатори, емоційну сферу працівника. Напруженість праці – кількісна характеристика розумової діяльності людини.

До факторів, що характеризують напруженість праці, відносяться: інтелектуальна напруга – напруга, викликана частим зверненням до інтелектуальних процесів у зв'язку високою щільністю потоку проблемних ситуацій; сенсорна напруга – напруга, викликана неоптимальними умовами діяльності сенсорних і перцептивних систем і метушні в разі великих труднощів у сприйнятті необхідної інформації; емоційна напруга – напруга, викликана конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійних ситуацій, несподіванкою або тривалим напруженням в екстремальних умовах навантаження; ступінь монотонності навантажень – одноманітність робочих дій, їх багаторазове повторення і невелика тривалість; нестабільний режим роботи і т.п.

За напруженістю розумову працю поділяють на 4 групи, або категорії: ненапружена, мало напружена, напружена, дуже напружена. Наприклад, тривалість зосередження уваги, у відсотках до робочого часу, при: ненапруженні – до 25%, малій нарузі – 26-50%, нарузі – 51-75% і значній нарузі – більше 75%. Ця праця поєднує роботи, пов'язані з прийомом та переробкою інформації, що вимагають переважного напруження уваги, сенсорного апарату, пам'яті, а також активації процесів мислення, емоційної сфери із затратою значної кількості енергії (управлінська, творча, наукова діяльність, юриспруденція, навчання тощо). При інтенсивній інтелектуальній діяльності потреба мозку в енергії підвищується, складаючи 15-20% від загального обсягу в організмі. При цьому споживання кисню на 100 г кори головного мозку виявляється в 5 разів більше, ніж витрачає скелетний м'яз такої ж ваги при максима-

льному навантаженні. Добові витрати енергії при розумовій праці становлять від 10,5 до 12,5 МДж. При виконанні людиною розумової роботи зі значною нервово-емоційною напругою мають місце зрушення у вегетативних функціях людини: підвищення кров'яного тиску, зміна ЕКГ, збільшення легеневої вентиляції і споживання кисню, підвищення температури тіла. Після закінчення розумової роботи втома залишається довше, ніж при фізичній роботі. При ній, як правило, мають місце гіпокінезія, гіподинамія, стресові стани.

Праця правника – це постійний контакт із людьми, підвищена відповідальність, дефіцит часу та уваги для прийняття рішення. Специфіка юридичної діяльності полягає і в тому, що головним завданням працівників юридичних професій є забезпечення найбільш раціонального функціонування всієї системи «людина-право». Усі ці чинники впливають на загальну працездатність працівників юридичних професій, на стан їхнього здоров'я.

За напруженістю праця працівників органів внутрішніх справ, слідчих, суддів відноситься, як правило, до 3-4 категорії. Тому для підтримання належного рівня здоров'я працівників юридичних професій, високої функціональної активності їхньої центральної нервової системи і формування оптимального психофізіологічного стану велике значення мають м'язові вправи, їхня різноманітність з урахуванням впливу на весь організм людини.

Аналізуючи психологічні особливості праці правників, варто враховувати і той факт, що кожному із них під час виконання функціональних обов'язків доводиться вступати у відносини зі співвиконавцями, керівниками, підлеглими, із представниками суміжних підрозділів та інших організацій. Обстановка, яка складається під час цих взаємин, створює соціально-психологічний клімат колективу.

Соціально-психологічний клімат – відносно стійкий і типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується у процесі спільної трудової діяльності колективу через спілкування між людьми. На нього впливають дві групи чинників. До першої належать чинники макросередовища: суспільно-економічна формація, умови життя людини, особливості соціальних груп, які різняться за віком, соціальним станом, національністю. Другу групу становлять чинники місцевого (локального) характеру: виробничі (зміст і характер праці, рівень її організації, умови праці); соціальні (система оплати, стимулювання праці, організація суспільного життя, система інформування); соціально-психологічні (особливості окремих членів колективу, діяльність керівника тощо).

Показники соціально-психологічного клімату поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних належать виробничі показники. Вони свідчать про те, наскільки клімат сприяє виконанню головних завдань колективу. Групу суб'єктивних показників становлять задоволеність працею та різними чинниками виробничого оточення, стабільність колективу, задоволеність стосунками із керівництвом і колегами по роботі тощо.

5.7.3. Стомлення і перевтома працівників в галузі права

Незважаючи на те що розумова робота не пов'язана з великими енергетичними витратами, вона є виснажливою для організму, веде до стомлення і перевтоми. Тривале розумове навантаження впливає на психічну діяльність, погіршує функції уваги (обсяг, концентрація, переключення), пам'яті (короткочасної і довгострокової), сприйняття (збільшується частота помилок).

Втома – сукупність тимчасових змін у фізіологічному і психічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої діяльності і призводять до погіршення її кількісних та якісних показників. Стан втоми залежить від звички людини до фізичного та розумового напруження. Якщо таких звичок немає, то втома може настати на початку роботи. Суб'єктивне відчуття втоми називається змореністю (стомленістю).

Втома за своєю біологічною суттю є нормальним фізіологічним процесом, який супроводжується певними змінами функціонального стану і виконує захисну роль в організмі, оберігаючи його від надмірного перенапруження і можливого у зв'язку з цим ураження і виснаження.

Виникнення втоми зумовлене багатьма причинами, які можуть бути неоднаковими за різної діяльності людини. В одних випадках зниження працездатності залежить від зменшення енергетичних запасів, в інших цей фактор не має жодного значення.

Розрізняють *фізичне і розумове* стомлення. Крім того, виділяють *первинну* втому, яка розвивається досить швидко, на початку робочого дня і є ознакою недостатнього закріплення трудових навичок. Вона переборюється у процесі праці, в результаті чого відкривається «друге дихання» – значне підвищення працездатності. *Вторинна, або така, що повільно розвивається, втома* виникає приблизно через 2,5-3 години від початку роботи, а для її зняття необхідний відпочинок.

Втома під час розумової і нервово-напруженої праці проявляється у зниженні концентрації уваги і зменшенні свідомого її регулювання, в погіршенні оперативної пам'яті і логічного мислення, сповільненні реа-

кцій на подразники, треморі пальців і рук тощо. Численні дослідження свідчать, що нервово напруження впливає на серцево-судинну систему, збільшуючи артеріальний тиск і частоту пульсу, а також на терморегуляцію організму та емоційні стани працівника.

Тривалий період втоми без достатнього відпочинку призводить до патологічного стану – **перевтоми**, яка характеризується змінами стану основних фізіологічних систем, порушенням їхнього взаємозв'язку, загальним спадом продуктивності праці, зниженням резистентності, творчої активності і розумової працездатності, підвищенням артеріального тиску тощо.

На рівень працездатності, а тому і на швидкість формування втоми та перевтоми у процесі трудової діяльності, суттєвий вплив має мотивація, вік працівника, співвідношення праці і відпочинку та інші чинники виробничого і побутового характеру.

5.7.4. Засоби профілактики втоми і перевтоми

Засобами профілактики втоми і перевтоми та відновлення нормального фізіологічного стану людини є активний відпочинок, психо- і фармакотерапія, фізіотерапія (електростимуляція, масаж тощо), дозовані фізичні вправи і навантаження, загартування, водні процедури тощо. Також у профілактиці стомлення і перевтоми працівника значна роль належить організації раціонального режиму праці і відпочинку.

Важливе значення для створення необхідного психоемоційного фону належить естетичному оформленню робочого місця.

Естетичні умови – це колірне оформлення інтер'єрів приміщень і робочих місць працівників, озеленення приміщень, прилеглих територій тощо. Всі ці чинники сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника, покращують фізіологічний стан його організму, підвищують продуктивність праці. Приємніше, легше і продуктивніше працюється на робочому місці, оснащеному сучасним устаткуванням, коли дотримано естетично виразний зовнішній вигляд приміщення і прилеглих територій.

Під час створення виробничого інтер'єру слід враховувати призначення будівлі, розміри та розміщення приміщень відносно сторін світу, психологічну й естетичну дію різних поєднань композицій і кольорів на людину; кліматичні особливості тощо.

Науково доведено, що колір навколишніх предметів та предметних ансамблів впливає на емоції, на настрої людей: одні кольори діють заспокійливо, інші – подразнюють, збуджують. Так, наприклад, червоний колір – збуджуючий, гарячий, енергійний. Жовтогарячий колір

сприймається також як розжарюючий, гарячий; він зігріває, бадьорить, стимулює до активної діяльності. Зелений – колір спокою і свіжості, заспокоює нервову систему, у сполученні із жовтим набуває м'яких тонів і позитивно впливає на настрій. Сірий – діловий, сумний, похмурий, у виробничих умовах застосовувати його не рекомендується.

Виходячи з цього, загальна схема використання кольору чи групи кольорів з метою зменшення втоми працівників залежить від виробничих чинників. Якщо виробничий процес чи фактори довкілля впливають на працівників збудливо, слід застосовувати заспокійливі кольори, а якщо на працівників діють будь-які гнітючі фактори, то їм має протиставлятися збуджуюче кольорове середовище.

Проектування кольорового рішення інтер'єру виробничих приміщень слід виконувати відповідно до санітарних норм «Вказівки до проектування кольорової гама інтер'єрів виробничих приміщень і промислових підприємств», затверджених Державним комітетом Ради Міністрів ССРСР з науки і техніки і Державним комітетом Ради Міністрів ССРСР у справах будівництва від 21 січня 1970 року. Якщо праця вимагає зосередженості, то рекомендується обирати неяскраві, малоконтрастні відтінки, які не розсіювали б увагу, а під час роботи, що вимагає інтенсивного фізичного чи розумового навантаження, рекомендуються відтінки теплих кольорів, що збуджують активність. Таке оформлення інтер'єрів виробничих приміщень сприяє нейтралізації стомлюючого впливу виробничого процесу, послабленню відчуття стомленості і, зрештою, підвищенню працездатності.

У спеціальній літературі зазначається, що колір справляє психофізіологічний вплив на працездатність, швидкість реакції, стомлюваність працівника та інші показники функціонального стану його організму. Забарвлення інтер'єру сприяє задоволенню фізіологічних, психологічних та естетичних потреб людини. Перші з них передбачають забарвлення робочого місця в кольори, які мають оптимальний коефіцієнт відбиття світла; другі – зниження несприятливого впливу навколишнього середовища на працю людини; треті спрямовані на «прив'язку» певної колірної гама до конкретного робочого місця.

Тому проблеми колірної оформлення інтер'єру кабінетів рекомендується вирішувати щодо конкретної людини, яка в ньому працює, оскільки психофізіологічний вплив колірної гама на людей виявляється по-різному. Він залежить від віку, статі людини, стану її нервової системи. А отже, кольорова гама службового кабінету і предметів, що містяться в ньому, підбирається таким чином, щоб вона своїм впливом допомагала нейтралізувати вади психофізіологічного характеру, які має

працівник, і підвищити його працездатність. У виборі забарвлення інтер'єру слід враховувати клімат, мікроклімат, розмір і розміщення віконних прорізів по сторонах світу, освітленість приміщення тощо. Наприклад, якщо будинок розташований у північних і центральних районах України, то рекомендуються теплі кольори (наприклад, кремовий), якщо у південних – холодні (світло-зелений, зелений). Чим більшим є предмет, що міститься на робочому місці, тим світлішим повинно бути його забарвлення. Допоміжні предмети доцільно фарбувати в неяскраві, неподразнювальні кольори.

Озеленення приміщень належить до естетичних чинників робочого середовища. Воно сприяє очищенню повітря, впливає на тепловий режим, зменшує шум, знижує заповишеність, прикрашає і створює затишок, заспокійливо діє на нервову систему. Під час озеленення враховуються властивості рослин, кліматичні і ґрунтові умови, а також характер виробництва. Асортимент рослин, їхнє розташування у приміщеннях працівників юридичної сфери визначаються на підставі рекомендацій санітарних служб, архітекторів і дендрологів (Умови праці на виробництві, їх класифікація і нормування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.textrejerat.cot/rejerat-16868>).

Спосіб розташування зелених бар'єрів в інтер'єрах є різноманітним: уздовж віконних отворів, сходів, у поєднанні з меблями. З їхньою допомогою розмежовують простір, виділяють певні зони тощо. Крім того, під час обладнання стаціонарного робочого місця юриста необхідно мати на увазі, що суворість, утилітарність і офіційність обстановки його службового кабінету мають сполучатися із дотриманням естетичних вимог, сприяти створенню спокійної атмосфери (Пилипенко П.Д. і співавтори, 2013).

Під час обладнання та оформлення кабінету треба враховувати й те враження, котре він може справити на людей, з якими в ньому доведеться працювати. Кабінет повинен мати офіційний вигляд. Надлишковими слід вважати різні картини, плакати, статуетки, оскільки вони відвертають увагу відвідувачів, не дають їм зосередитися. Водночас обладнання та оформлення кабінету повинно сприяти продуктивній розумовій праці, вивченню документів, самостійним заняттям із підвищення кваліфікації.

Питання до розділу 5
«Регулювання умов праці в галузі права»

1. Визначення поняття «умови праці».
2. Нормативно-правовий акт, за яким класифікуються умови праці працівників-юристів.
3. Важкість праці.
4. Напруженість праці.
5. Зміст поняття «працездатність особи».
6. Втома та перевтома, їх характеристика і механізми.
7. Основні фактори виробничого середовища, які впливають на працездатність людини.
8. Санітарно-гігієнічні вимоги до виробничих і допоміжних приміщень в галузі права.
9. Класифікація приміщень суду за ступенем доступності для відвідувачів і працівників суду.
10. Нормативні акти, якими регламентуються вимоги до облаштування робочих приміщень нотаріусів.
11. Вимоги до виробничих приміщень працівників органів внутрішніх справ.
12. Вимоги охорони праці до приміщень судових установ.
13. Визначення робочого місця юриста. Зміст раціонального планування робочого місця.
14. Вимоги охорони праці до розміщення обладнання та утримання робочих місць у приміщеннях галузі права.
15. Санітарно-гігієнічні вимоги до утримання території підприємств галузі права.
16. Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці правників права.
17. Елементи, які складають поняття «мікроклімат виробничих приміщень».
18. Нормативні акти, якими встановлено вимоги до рівнів шуму.
19. Вимоги до освітлення робочого місця.
20. Визначення поняття «психофізіологія праці».
21. Засоби профілактики втоми і перевтоми.
22. Робочий інтер'єр приміщень юристів.
23. Соціально-психологічний клімат.

Розділ 6 БЕЗПЕКА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРАВА

6.1. Загальні вимоги безпеки праці до устаткування в галузі права

Безпеку визначають як стан діяльності людини, за якого з визначеною ймовірністю виключено прояв небезпек або ж відсутня надзвичайна небезпека. Безпека технологічного обладнання – це його відповідність вимогам безпеки праці під час монтажу, експлуатації, ремонту в умовах, установлених нормативною документацією.

З точки зору охорони праці основними вимогами до устаткування є безпечність для здоров'я і життя людей, надійність і зручність під час експлуатації.

Загальні вимоги безпеки виробничого устаткування визначені ГОСТ 12.2.003-91, за яким безпечність виробничого устаткування забезпечується:

- правильною розробкою конструктивних схем, елементів конструкцій;
- використанням засобів механізації, автоматизації та дистанційного управління;
- застосуванням у конструкціях засобів захисту;
- включенням вимог безпеки до технічної документації з монтажу, експлуатації, ремонту, транспортування та зберігання устаткування тощо.

При проектуванні устаткування необхідно враховувати умови його експлуатації, транспортування з тим, щоб при дії на нього метеорологічних факторів, сонячної радіації та інших чинників воно не втрачало свою проектну потужність, не ставало небезпечним.

Устаткування повинно бути оснащено технічними засобами безпеки, засобами сигналізації про порушення нормального режиму роботи, а в необхідних випадках (у разі аварій, нещасних випадків) – засобами автоматичної зупинки, гальмування, вимикання енергії. Причому необхідно унеможливити самовільне вмикання приводів робочих органів при відновленні подачі енергії. Устаткування має відповідати вимогам електробезпеки і гарантувати захист працюючих від ураження елек-

тричним струмом. а для уникнення шуму та вібрації або зниження їх до регламентованих рівнів слід застосовувати звукопоглинаючі матеріали, кожухи тощо.

6.2. Вимоги безпеки під час експлуатації основного технологічного обладнання робочого місця працівника права

Важливим виробничим устаткуванням працівника права, як правило, є комп'ютерна техніка. Це устаткування у наш час знайшло широке використання у діловодстві, промисловості, науці, навчальному процесі, але при недотриманні вимог безпеки воно може завдавати значної шкоди працюючим.

Облаштування робочих місць та умови праці осіб, які працюють з ЕОМ, мають відповідати 1 або 2 класу згідно з Гігієнічною кваліфікацією праці за показниками шкідливості. Конструкція робочого місця користувача комп'ютера має забезпечувати підтримання оптимальної робочої пози з такими ергономічними характеристиками: ступні ніг – на підлозі або на підставці для ніг; стегна – у горизонтальній площині; передпліччя – вертикально; лікті – під кутом 70-90 градусів до вертикальної площини; зап'ястя зігнуті під кутом не більше 20 градусів відносно горизонтальної площини, нахил голови – 15-20 градусів відносно вертикальної площини та передбачати: достатній простір для людини-оператора, вільну досяжність органів ручного управління в зоні моторного поля: відстань по висоті – до 133 см, по глибині – 40-50 см, розташування екрана відеотерміналу в робочій зоні, яке забезпечувало б зручність зорового спостереження у вертикальній площині під кутом плюс-мінус 30° від лінії зору оператора і можливість повертання екрана відеотерміналу навколо горизонтальної та вертикальної осі. Висота робочої поверхні столу для відеотерміналу має бути в межах 68-80 см, а ширина повинна забезпечувати можливість використання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри столу: висота – 72,5 см, ширина – 60-140 см, глибина – 80-100 см).

Робоче сидіння (сидіння, стілець, крісло) працівника на обчислювальній техніці повинно бути підйомно-поворотним, плоским, спереду закругленим, а для усунення статичного напруження м'язів рук облаштоване стаціонарними або змінними підлокітниками.

Екран відеотерміналу та клавіатура мають розташовуватися на оптимальній відстані від очей працівника, але не ближче 60 см, з ураху-

ванням розміру алфавітно-цифрових знаків та символів.

Якщо користування комп'ютером є основним видом діяльності, то прилад і його периферійні пристрої (принтер, сканер тощо) розміщуються на основному робочому столі, як правило, з лівого боку. Якщо використання комп'ютера є періодичним, то він, як правило, розміщується на приставному столі, переважно з лівого боку від основного робочого столу.

Облаштування повинно забезпечувати належні умови освітлення приміщення і робочого місця. Природне і штучне освітлення робочих місць, обладнаних персональними комп'ютерами, повинно відповідати ДБН 2.5-28-2006 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Природне і штучне освітлення». Природне світло повинно бути бічним, зорієнтованим, як правило, на північ чи північний схід при коефіцієнті не нижче 1,5%. При виробничій потребі дозволяється експлуатувати ЕОМ у приміщеннях без природного освітлення за узгодженням з органами Держгірпромнагляду та органами й установами санітарно-епідеміологічної служби.

Вікна приміщень повинні мати регульовальні пристрої для відчинення, а також жалюзі, штори тощо.

Штучне освітлення приміщення з робочими місцями, обладнаними відеотерміналами ЕОМ загального та персонального користування, має бути всеосяжним і рівномірним. У випадку, коли переважають роботи з документами, допускається комбіноване освітлення (додатково до загального освітлення встановлюються світильники місцевого освітлення). Світильники розміщуються збоку від робочих місць (переважно ліворуч), або локально над робочим місцем (при розташуванні відеотерміналів ЕОМ за периметром приміщення).

Як джерело світла при штучному освітленні застосовуються, як правило, люмінесцентні лампи. У світильниках місцевого освітлення допускається застосування ламп розжарювання.

Рівень освітленості на робочому місці має становити 300-500 лк. При використанні комбінованого освітлення не допускається відблисків на поверхні екрана та збільшення освітлення екрана вище 300 лк.

Важливою умовою безпеки людини, що перебуває перед екраном, є правильний вибір візуальних параметрів дисплея та світлотехнічних умов робочого місця. Робота з дисплеями при неправильному виборі яскравості й освітленості екрана, контрастності знаків, їх кольорів, за наявності відблисків на екрані, тремтіння та мерехтіння зображення призводить до зорового стомлення, головного болю, значного психофізіологічного навантаження, погіршення зору.

Негативний вплив на працездатність і здоров'я людини можуть здійснювати шкідливі фактори комп'ютерних технологій. Це, перш за все, підвищені фонові концентрації іонів, електромагнітні та рентгенівські випромінювання, притаманні ВДТ на основі електронно-променевих трубок, шум, вібрація у джерелі ВДТ, психосоціальні фактори виробничого середовища, нервово-емоційна напруга та інші. Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 23 березня 2010 року № 65 затверджено Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин (НПАОП 0.00-1.28-10). Згідно з цими правилами та Державними санітарними правилами і нормами роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин (ДСанПіН 3.3.2-007-98), площа приміщення, в якому розташовано персональний комп'ютер, має бути не меншою від $6,0 \text{ м}^2$ з розрахунку на одне робоче місце, а об'єм – не менше 20 куб. м. Будівлі та приміщення, де розміщені робочі місця операторів, мають бути не нижче II ступеня вогнестійкості згідно з ДБН В.1.1.7-2002. Не дозволяється розташування приміщень з робочими місцями операторів у підвалах і цокольних поверхах (ДСанПіН 3.3.2-007-98).

Потужність експозиційної дози *рентгенівського випромінювання* на відстані 0,05 м від екрана та корпусу відеотерміналу відповідно до Норми радіаційної безпеки України (НРБУ-97) не повинна перевищувати $0,1 \text{ мбер/год.}$ (100 мкР/год.), а вміст в повітрі робочої зони озону не повинен перевищувати $0,1 \text{ мг/м}^3$; оксиду азоту – 5 мг/м^3 ; пилу – 4 мг/м^3 . Оптимальним рівнем аероіонізації на робочому місці вважається вміст легких іонів від 150 до 5000 в 1 см куб. повітря (Санітарно-гігієнічні норми допустимих рівнів іонізації повітря виробничих та громадських приміщень № 2152-80).

Робота ЕВМ і ВДТ призводить до зміни фонові концентрації іонів повітря. Так, приблизно через 5 хвилин роботи монітору концентрація легких негативних іонів знижується в 5-10 разів (фонове значення цього показнику становить 350-620 іонів/см³), а через 3 години роботи їх концентрація наближається до нуля. Знижується також концентрація середніх і тяжких негативних іонів, натомість концентрація позитивного заряджених іонів різко зростає, що дуже негативно відбивається на газообміні в легенях, загальному почутті людини. Значна кількість позитивних іонів, особливо тяжких, призводить до підвищення артеріального тиску, тахікардії, прояву болю в області серця, затrudненню дихання, прискоренню швидкості осідання еритроцитів, розладу функцій центральної нервової системи (дратівливість, головний біль, порушення сну,

тону су м'язів і ін.), порушення травлення.

У приміщеннях із персональними комп'ютерами слід щоденно проводити вологе прибирання. Також у цих приміщеннях повинні бути медичні аптечки першої допомоги та система автоматичної пожежної сигналізації із димовими пожежними оповіщувачами та переносними вуглекислотними вогнегасниками.

Вимоги стосовно оптимальних умов мікроклімату, рівнів шуму, вібрації, електромагнітного, ультрафіолетового та інфрачервоного випромінювання та електростатичного поля викладено у ДСанПіН 3.3.2-007-98.

6.3. Особливості заходів електробезпеки в галузі права

Робота з персональними комп'ютерами зумовлює необхідність дотримання умов електробезпеки. Електробезпека – це система організаційних та технічних заходів і засобів, що забезпечують захист людей від шкідливого та небезпечного впливу електричного струму, електричної дуги, електромагнітного поля і статичної електрики.

Основними причинами електротравматизму є: випадкове доторкання до неізольованих струмопровідних частин електроустаткування; використання несправних ручних електроінструментів; застосування нестандартних або несправних переносних світильників напругою понад 42 В; робота без надійних захисних засобів та запобіжних пристосувань; доторкання до незаземлених корпусів електроустаткування, що опинилися під напругою внаслідок пошкодження ізоляції; недотримання правил улаштування, технічної експлуатації та правил техніки безпеки під час експлуатації електроустановок тощо. Потенційна небезпека електроустаткування, з яким доводиться мати справу практично всім працівникам юридичних професій, зумовлена і тим, що органи чуття людини не здатні на відстані виявляти наявність електричної напруги. У зв'язку з цим захисна реакція організму проявляється лише після того, як людина потрапила під дію електричного струму. Проходячи через організм людини, електричний струм справляє на нього термічну, електrolітичну, механічну та біологічну дію. Про надзвичайну небезпечність електричного струму для людини свідчить і той факт, що 40% нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками зумовлені дією саме цього небезпечного фактору.

Організація безпечної експлуатації електроустановок передбачає утримання, експлуатацію та обслуговування електроустановок відпові-

дно до вимог галузевих нормативних документів. Питання безпечної експлуатації електроустановок регулює державний нормативний акт про охорону праці – ДНАОП 0.00-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів». До устаткування, що має електропривод, повинен бути вільний підхід з усіх сторін шириною не менше 1 м з боку робочої зони і 0,6 м – з боку неробочої зони.

Законодавство України встановлює вимоги до електробезпеки під час роботи за комп'ютером. Заземлені конструкції (батареї опалення, водопровідні труби, кабелі із заземленим відкритим екраном), що знаходяться в приміщеннях, де розміщені робочі місця операторів ЕОМ, мають бути надійно захищені діелектричними щитками або сітками з метою недопущення потрапляння працівника під напругу.

Згідно із ДНАОП 0.00-1.31-99 під час проектування систем електропостачання, монтажу силового електроустаткування й електричного освітлення в будівлях і приміщеннях для ЕОМ необхідно дотримуватися вимог нормативно-технічної документації. Комплекс необхідних заходів із техніки безпеки визначається на підставі видів електроустановки, її номінальної напруги, умов середовища, типу приміщення і доступності електроустаткування. Необхідно дотримуватися правил техніки безпеки під час роботи з високою напругою і вживати таких запобіжних заходів:

- монтаж, обслуговування, ремонт і налагодження ЕОМ, заміна деталей, пристосувань, блоків повинні здійснюватися тільки за повного відключення живлення. У випадках коли ремонтні та інші операції неможливо здійснити при відключеному живленні, необхідно, щоб устаткування, допоміжна апаратура та прилади були заземлені, роботу виконували два і більше працівників з використанням інструментів з ізольованими ручками, а на підлозі були діелектричні килимки;

- заземлені конструкції приміщення мають бути надійно захищені діелектричними щитками або сітками від випадкового дотику.

Після закінчення роботи електронно-обчислювальна техніка відключається від електричної мережі. Це ж саме має бути здійснено у випадку виникнення аварійної ситуації під час роботи.

Для забезпечення електробезпеки в організації роботодавець повинен:

- призначити відповідального за справний стан і безпечну експлуатацію електроустаткування з числа інженерно-технічних працівників, які мають електротехнічну підготовку і пройшли перевірку знань у встановленому порядку;

- призначити достатню кількість фахівців для обслуговування

електротехнічного устаткування;

– затвердити положення про енергетичну службу підприємства, а також посадові інструкції та інструкції з охорони праці;

– забезпечити неухильне виконання електротехнічними працівниками своїх обов'язків щодо обслуговування електроустановок (огляд, перевірка тощо);

– забезпечити проведення інструктажів та перевірку знань працівників із правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів;

– забезпечити своєчасне проведення технічного огляду електроустановок тощо.

З метою забезпечення належного рівня електробезпеки один раз на три роки роботодавець організовує проведення підтвердження відповідності обладнання нормативним та експлуатаційним вимогам стану безпеки електроустановок.

6.4. Заходи безпеки у поводженні з табельною вогнепальною зброєю

Дослідження питання безпеки поводження з табельною вогнепальною зброєю під час характеристики умов праці працівників юридичних професій зумовлене тим, що праця прокурорів, слідчих, працівників органів внутрішніх справ пов'язана з використанням зброї під час виконання службових обов'язків.

Право на носіння вогнепальної короткоствольної зброї та боєприпасів до неї надається громадянам України, які є народними депутатами, членами Кабінету Міністрів, керівними посадовими особами адміністрації Президента, керівниками місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, суддями, прокурорами, слідчими, працівниками правоохоронних органів або пенсіонерами зазначених органів, попередня робота яких була пов'язана із підвищеним ризиком (оперативно-розшукова діяльність, охорона громадського порядку, дізнання або досудове слідство).

До заходів, які відповідно до ст. 5 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» можуть застосовуватися для забезпечення безпеки працівників суду і правоохоронних органів та їхніх близьких родичів, недоторканності житла, а також збереження їхнього майна з урахуванням конкретних обставин, належить, зокрема, видача зброї, засобів індивідуального захисту і сповіщення про небезпеку.

Сьогодні забезпечення суддів зброєю та засобами індивідуального захисту є невідкладним заходом здійснення їхньої безпеки. Проте цей процес заформалізований великою кількістю документів, що потребує багато часу. Тому слід спростити порядок придбання, видачі і носіння суддями засобів індивідуального захисту, а у визначених випадках – зброї.

Відповідно до ст. 50 Закону України «Про прокуратуру» прокурори і слідчі прокуратури мають право носити вогнепальну зброю.

Забезпечення особистої безпеки працівників під час поводження з вогнепальною зброєю є складовою оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ. Табельна вогнепальна зброя закріплюється за працівниками органів внутрішніх справ, які прийняли Присягу, закінчили навчальний заклад МВС України або пройшли початкову підготовку (перепідготовку) і допущені до самостійного несення служби, а також склали заліки зі знання матеріальної частини зброї, порядку і правил її застосування, заходів безпеки у поводженні з нею, виконали практичну вправу зі стрільби й отримали посвідчення про кваліфікацію у поводженні з табельною зброєю. Під час проходження служби працівники органів внутрішніх справ у системі службової підготовки проходять навчання і систематичну перевірку знань з питань безпеки у поводженні з табельною зброєю. В осіб, які під час перевірки показали рівень знань із заходів безпеки у поводженні з табельною вогнепальною зброєю, порядку і правил її застосування нижче ніж «відмінно» та не показали позитивних знань матеріальної частини вогнепальної зброї і не виконали нормативів або практичної вправи, посвідчення про кваліфікацію у поводженні з табельною вогнепальною зброєю, картка-замісник, зброя, спорядження та приладдя до неї вилучаються. Протягом тижня з працівником проводяться додаткові навчання і повторна перевірка знань. Залежно від отриманих результатів йому видається посвідчення і закріплюється зброя.

На прокурорсько-слідчих працівників та працівників органів внутрішніх справ, за якими закріплено табельну зброю, покладаються різноманітні обов'язки.

Питання заходів безпеки у поводженні зі зброєю регулюється Інструкцією із заходів безпеки при поводженні зі зброєю, затвердженою наказом МВС України від 1 лютого 2016 року № 70, а ст. 46 Закону України «Про Національну поліцію» регламентує застосування вогнепальної зброї поліцейськими.

З дозволу оперативного чергового органу внутрішніх справ під контролем начальника органу (командира підрозділу, служби або його

заступника чи відповідального від керівництва органу) працівники по чергово по одному заходять до спеціально обладнаної кімнати чергової частини для отримання зброї і боєприпасів. Отримавши зброю і боєприпаси, працівник поліції підходить до кулевловлювача і проводить їхній огляд.

Під час огляду зброї необхідно перевірити:

- чи відповідають номери на затворі, запобіжнику та магазинах номеру на рамці пістолета;
- чи немає на металевих частинах пістолета нальоту, іржі, бруду, подряпин, тріщин, в якому стані перебуває мастило;
- чи справно діє затвор, магазин, ударно-спусковий механізм, запобіжник і затворна затримка;
- справність мушки та цілика;
- чи утримується магазин в основі рукоятки;
- чистоту каналу ствола.

Під час приймання від поліцейського вогнепальної зброї і боєприпасів оперативний черговий органу (закладу, установи) поліції звіряє їхні номери і кількість, візуально перевіряє їхній стан, розкладає по встановлених для зберігання шафах та місцях і повертає картку-замісник.

Про факти втрати, затримки зі здачею вогнепальної зброї працівниками Національної поліції оперативний черговий доповідає у встановленому порядку начальнику органу (підрозділу) або особі, яка виконує його обов'язки, і далі діє за їхньою вказівкою.

Вогнепальна зброя видається під особисту відповідальність працівникові. Під час несення служби він зобов'язаний дотримуватися таких вимог:

- у форменому одязі пістолет носити в кобурі на надійно застебнутому шкіряному ремені, при цьому кобура повинна розташовуватися спереду, з лівого або правого боку;
- у цивільному одязі зброю носити на спеціальному спорядженні з дотриманням заходів запобігання її випаданню або витягуванню з кобури іншими особами;
- постійно контролювати наявність зброї у кобурі;
- у разі застосування працівником заходів фізичного впливу, подолання перешкод тощо слід постійно слідкувати за наявністю зброї, її станом;
- категорично забороняється під час несення служби проводити розбирання зброї; вимикати запобіжник, досилати патрон до патронника, якщо в застосуванні зброї немає необхідності, тощо.

6.5. Безпека при використанні автотранспорту

За останнє століття небезпечність транспортних засобів сильно зросла. Численність автомобільного парку у світі складає біля одного мільярда автомашин, що саме по собі свідчить про велику загрозу для людини. Фактором небезпеки є не тільки кількість автомобілів, але і якість доріг, їх облаштування різноманітними дорожніми знаками, рівень підготовки водіїв та знання правил пішохідного руху мешканців міст і сіл.

Щорічно в Україні в дорожньо-транспортних пригодах гине близько 10 тисяч осіб і значна частина травмується. У зв'язку з цим розгляд питань техніки безпеки при експлуатації автомашин, тракторів та інших засобів у транспортних цілях вимагає підвищеної уваги.

Закон України «Про дорожній рух» визначає правові та соціальні основи дорожнього руху з метою захисту життя та здоров'я громадян, створення безпечних і комфортних умов для учасників руху та охорону навколишнього природного середовища.

Для забезпечення безпеки при використанні автотранспорту необхідно дотримуватись таких правил:

- до роботи допускаються машини тільки у справному стані;
- керування автомобілем дозволяється особам, що мають відповідне посвідчення та медичну довідку;
- дотримання правил дорожнього руху має бути суворим і надійним;
- автомобіль має бути забезпечений аптечкою й вогнегасником;
- заправляти автомобіль необхідно при природному або штучному освітленні, на горизонтальній площині, при цьому забороняється користуватись відкритим вогнем;
- під час зупинки та стоянки автомобіля слід вмикати стоянкове гальмо;
- необхідно дотримуватись особистої безпеки: переходити дорогу у визначених місцях, не перебувати поряд і попереду автомобіля, що рухається, і не знаходитися поблизу транспортного засобу, який стоїть під ухил;
- при завантаженні автомобіля вантажем слід дотримуватись вимог техніки безпеки; завантаження і розвантаження вантажів, їх закріплення здійснювати під контролем водія. Завантажувати транспортний засіб потрібно рівномірно. Водій у дорозі зобов'язаний слідкувати за

надійністю кріплення вантажу;

– завантажений автомобіль, у разі обмеженої вантажем площі огляду для водія, повинен пересуватись зі швидкістю до 5 км/год., причому в напрямку руху попереду нього має рухатися супровідний транспортний засіб із прапорцем;

– при буксируванні за кермом буксируваного транспорту має знаходитися водій, крім випадків, коли конструкція жорсткого зчеплення забезпечує рух буксируваного у колії транспортного засобу;

– жорстке зчеплення повинно забезпечувати відстань між транспортними засобами при буксируванні не більше 4 м, а гнучке – 4-6 м; при цьому гнучке зчеплення через кожний метр позначається сигнальними прапорцями;

– забороняється буксирувати транспортний засіб з причепом, два і більше транспортних засобів.

Легкові автомобілі мають бути обладнані ременями безпеки, при використанні яких слід дотримуватися таких вимог:

- ремінь повинен бути пристебнутим, а не накинутим;
- між ременем і тілом на рівні грудей повинна проходити долоня (зазор близько 2,5 см);
- ремінь повинен бути достатньої міцності, не брудним і не скрученим.

Питання до розділу 6 «Безпека праці в галузі права»

1. Загальні вимоги безпеки праці до устаткування в галузі права.
2. Вимоги безпеки під час експлуатації основного технологічного обладнання юриста.
3. Вимоги безпеки до облаштування робочих місць, обладнаних персональними комп'ютерами.
4. Нормативний акт, яким визначаються заходи безпеки у поведженні з табельною вогнепальною зброєю.
5. Заходи безпеки у поведженні з табельною вогнепальною зброєю.
6. Безпека при використанні автотранспорту.
7. Технічні засоби безпеки автотранспорту.
8. Особливості заходів електробезпеки в галузі права.

Розділ 7 АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

7.1. Наукові дослідження та основні наукові проблеми в галузі охорони праці

Інтенсивний розвиток вчення про охорону праці збігається з початком розвитку машинного виробництва, яке разом із підвищенням продуктивності праці, її полегшенням несло небезпеку для життя і здоров'я працюючих. Особливу увагу з цього приводу заслуговує ХІХ ст., коли широке використання найманої робочої сили, бурхливий індустріальний розвиток зумовили різке зростання травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві.

З початку ХІХ ст., внаслідок зростання на виробництві травматизму, професійних захворювань, кількості аварій, з'явилися публікації вчених з різних питань охорони праці. Так, у 1847 р. О.М. Нікітін (1793-1858) видав книгу «Хвороби робітників із зазначенням попереджувальних заходів», в якій вперше було описано близько 120 професійних захворювань і запропоновано заходи, що мали попереджувати професійні захворювання, травматизм та аварії.

Проблемі безпеки промислового обладнання присвятив свої праці першого ректора Харківського технологічного та Київського політехнічного інститутів В.Л. Кирпичов (1845-1913). Академік А.А. Скочинський (1874-1960) зробив значний внесок у розвиток техніки безпеки на вугільних шахтах, сконструювавши прилад для контролю вмісту шкідливих речовин у повітрі.

Значних здобутків у розвитку охорони праці досягла група вчених Московського університету під керівництвом Ф.Ф. Ерисмана (1842-1915), вивчаючи умови праці і побуту робітників. Класичним твором у галузі гігієни праці стала книга Ф.Ф. Ерисмана «Професійна гігієна, або гігієна фізичної та розумової праці», видана у 1887 р.

У ХХ ст. питома вага наукових розробок у сфері забезпечення охорони праці суттєво збільшилася і лягла в основу механізму реалізації права на безпечні та здорові умови праці. Видатний вчений-фізіолог І.М. Сеченов у своїй книзі «Нариси рухів людини під час роботи» (1901)

теоретично обґрунтував необхідність 8-годинного робочого дня, запропонував метод активного відпочинку.

Витрати енергії в процесі роботи і дію на організм людини промислових отрут дослідив учений-гігієніст Г.В. Хлопін (1863-1929); витрати енергії на скорочення м'язів визначив фізіолог В.Я. Данилевський (1852-1939); вивченню виробничого травматизму та характеристики заходів з профілактики професійних захворювань присвятив свою діяльність лікар Д.П. Нікольський (1855-1918).

У 1915 р. академіком М.Д. Зелінським (1861-1953) був створений протигаз, що став одним з найбільш відомих засобів індивідуального захисту, котрим належить суттєва роль у забезпеченні безпеки праці.

Бурхливий розвиток промисловості у ХХ ст. сприяв ще більшому підвищенню уваги до питань охорони праці. Значну увагу цій проблемі приділили такі вчені, як С.І. Вавілов, Б.О. Патон, Л.І. Медвідь, В.О. Левицький, С.В. Бєлов та ін. Вчені своїми розробками у різних галузях науки сприяли розвитку охорони праці: зокрема, академік С.І. Вавілов (1891-1951) відкрив люмінесцентне освітлення, яке, будучи за своїм спектром близьким до природного, дало можливість краще, з меншими затратами енергії нормувати освітлення приміщень; вченим-гігієністом Л.І. Медведєм розроблено методи зниження небезпечної дії пестицидів та інших хімічних речовин на людей і тварин; вчені інституту електрозварювання ім. Патона НАН України розробили і впровадили у виробництво різні способи електрозварювання з використанням промислових роботів та автоматизованих пристроїв. Створенню роботів на виробництві надається велике значення, оскільки вони замінюють людей в особливо небезпечних умовах праці: космосі, під водою тощо.

Вирішення проблем охорони праці працівників на стику ХХ та ХХІ століть здійснюється шляхом глибокого вивчення соціальної, біологічної, фізичної і хімічної сутності впливу шкідливих і небезпечних чинників на організм людини в процесі праці, прогнозування обставин, за яких можливий прояв їхньої дії, щоб завчасно впроваджувати заходи захисту від них на різних стадіях формування виробничої системи.

Сьогодні проблеми охорони праці вирішуються на національному рівні багатьма науковими установами. Цій проблемі присвячуються дослідження фізіології, психофізіології, психології та гігієни праці, виробничої санітарії, професійної патології, промислової естетики, ергономіки, низки технічних та правових наук. Основна увага зосереджена на усуненні шкідливого та небезпечного впливу технологічних процесів на організм людини шляхом створення здорових умов праці. Проте слід зазначити, що через різного роду об'єктивні та суб'єктивні причини нау-

кові розробки ще повільно впроваджуються у виробництво, а на окремих галузях господарської діяльності загальновідомі вимоги до охорони праці взагалі ігноруються роботодавцями. Зокрема, викликає занепокоєння стан охорони праці та забезпечення соціальних гарантій у господарюючих суб'єктів недержавного сектора економіки. Тут порушення правил безпеки мають масовий характер, допускається приховування нещасних випадків, свавілля роботодавців у дотриманні тривалості робочого часу, відпочинку, ухилення від виплат і компенсацій за заподіяну шкоду від нещасних випадків тощо. За офіційними даними Міжнародної організації праці (МОП), саме малі підприємства складають понад 90% підприємств світу зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

Хибним і неперспективним з боку значної кількості керівників є і те, що сьогодні пріоритети в механізмі забезпечення охорони праці, як і раніше, спрямовані не на проведення профілактичних заходів, а на надання різних компенсацій та пільг постраждалим на виробництві. Але, враховуючи те, що стан охорони праці позначається практично на всіх показниках якості життя суспільства, таких як тривалість життя людей, стан їхнього здоров'я, матеріальне забезпечення, сімейний достаток, потрібно змінити цей малоєфективний і економічно неоправданий механізм щодо охорони праці і формувати нові, більш ефективні форми та методи профілактичної роботи. На це орієнтують норми Євросоюзу щодо охорони праці. Так, у Рамковій директиві Ради 89/391/ЄС «Про заходи щодо поліпшення безпеки і здоров'я трудящих» зазначено, що роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики й забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів.

Велике значення у процесі створення безпечних і здорових умов праці має законодавче регулювання питань охорони праці. Напрацьовано і прийнято до виконання відповідні закони та нормативно-правові акти з охорони праці, створено Державний реєстр НПАОП, де вже зареєстровано понад дві тисячі документів. Проте чинна нормативна база з охорони праці потребує системного реформування. Це зумовлено існуванням великої кількості нормативно-правових актів ще радянського періоду, які є за своєю суттю морально застарілими, часто дублюються, подекуди суперечливо регулюють тотожні суспільні відносини різними нормативно-правовими актами (П.Д. Пилипенко та ін.). У цьому процесі вагома роль відводиться науковцям-правникам, які покликані виробити методологічну основу систематизації нормативного матеріалу з охорони праці, сформулювати пропозиції щодо приведення нормативно-правової бази з охорони праці у відповідність до сучасних міжнародних стандартів, а також провести дослідження з метою вироблення науково

обґрунтованих принципів управління професійними та виробничими ризиками. Про необхідність таких досліджень свідчать і матеріали Конвенції Євросоюзу № 187 «Про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці» (2006 р.), в яких зазначено, що національна політика має враховувати основні принципи оцінки професійних ризиків і небезпек та боротьбу з ними в місці їх виникнення. Стан безпеки праці та збереження здоров'я працівників визначається не лише умовами праці. Тут велике значення має і рівень підготовки фахівців. Тому необхідно приділяти увагу науковим дослідженням, направленим на розробку і впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, галузевих стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, довідників, навчально-методичних та навчально-наочних посібників, електронних засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки фахівців у сфері охорони праці, особливо тих, які виконують роботи підвищеної небезпеки та роботи.

Потребують активізації наукові розробки у сфері забезпечення і покращення охорони праці і в галузі права, зокрема працівників органів внутрішніх справ. Слід зазначити, що у цьому напрямку проводиться значна робота науковцями провідних наукових установ та вищих навчальних закладів МВС України.

З метою проведення комплексних теоретичних і практичних наукових досліджень з охорони праці функціонує Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці (ННДІП-БОП), а для здійснення координації та методичного супроводу суб'єктів господарювання, що проводять навчання з охорони праці, створено Головний навчально-методичний центр Держгірпромнагляду. Для ознайомлення з останніми напрацюваннями у сфері промислової безпеки й охорони праці публікуються відповідні видання, зокрема збірник наукових праць «Проблеми охорони праці в Україні», вісник Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки і охорони праці, інформаційний бюлетень з охорони праці, інформаційний бюлетень з промислової безпеки. У наукових виданнях вищих навчальних закладів галузі права висвітлюються результати досліджень з безпеки праці, виробничої санітарії тощо.

Наявність сучасного наукового устаткування та високоефективних методичних розробок дають можливість проводити наукові дослідження на високому рівні.

7.2. Роль та значення Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці у забезпеченні ефективності наукових досліджень у сфері охорони праці

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з охорони праці проводяться переважно в Національному науково-дослідному інституті промислової безпеки та охорони праці, який є державною науково-дослідною установою, що заснована на державній власності, утримується за рахунок асигнувань державного бюджету.

Інститут був створений згідно з наказом Держнаглядохоронпраці від 23 березня 1994 року з метою наукового забезпечення реалізації державної політики в галузі промислової безпеки та охорони праці.

Основними напрямками діяльності Інституту є: проведення наукової та науково-технічної діяльності в формі фундаментальних і прикладних наукових досліджень з питань промислової безпеки, охорони праці та безпеки виробничого середовища. Інститут здійснює:

- проведення наукових і науково-технічних робіт для одержання нових знань і вирішення завдань з виробничої безпеки: державного нагляду за додержанням законодавства з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, охорони надр;

- розроблення проектів загальнодержавних та інших державних цільових програм з проблем безпеки, гігієни праці та виробничого середовища чи їх відповідних розділів, а також заходів щодо їх реалізації;

- підготовку та опрацювання проектів актів законодавства та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці, технічних регламентів, стандартів;

- координацію досліджень, розробок у сфері наукового, науково-технічного, нормативно-правового забезпечення промислової безпеки та охорони праці на виробництві, науково-технічної підтримки державного нагляду за промисловою безпекою, охороною праці, державного гірничого нагляду;

- проведення ефективних наукових досліджень, здійснення наукової, науково-технічної та інших видів експертиз, аудиту з промислової безпеки та охорони праці, огляд, випробування, експертне обстеження устаткування, машин, механізмів;

- подальше вдосконалення економічних методів управління та організації (менеджменту) промислової безпеки, охорони праці;

- дослідження та розроблення механізмів профілактики виробничого травматизму, профзахворювань та аварій на виробництві;

– заходи щодо забезпечення необхідного науково-методичного та організаційного рівня післядипломної освіти працівників, організацію створення підручників, навчальних посібників, інших засобів навчання з питань промислової безпеки, охорони праці;

– вивчення та узагальнення досвіду організації наукової та науково-технічної діяльності, навчання та пропаганду з питань промислової безпеки, охорони праці;

– організацію та проведення конференцій, симпозіумів, семінарів, лекцій, курсів, консультацій, виставок, конкурсів з проблем охорони праці;

– підготовку, випуск, розповсюдження наукових, навчальних, методичних, нормативно-правових, інформаційних видань;

– міжнародний обмін інформацією, досвідом з питань, що відповідають статутній діяльності Інституту та не заборонені чинним законодавством;

– співпрацю із зарубіжними партнерами, двосторонні обміни працівниками, вступ до міжнародних організацій і асоціацій, створення спільних об'єднань та ін.;

– підготовку наукових кадрів вищої кваліфікації, у тому числі через аспірантуру та докторантуру, державну атестацію науковців;

– іншу діяльність, що не заборонена чинним законодавством;

Для реалізації покладених на інститут завдань у ньому створено ряд відділів, кожен з яких об'єднує в собі низку секторів та лабораторій, що дозволяє більш вузько та детально опрацьовувати і вирішувати проблемні питання з охорони праці.

Одним із основних напрямків наукової та науково-технічної діяльності ННДПБОП є здійснення координації досліджень, розробок у сфері наукового, науково-технічного, нормативно-правового забезпечення промислової безпеки та охорони праці на виробництві, науково-технічної підтримки державного нагляду за промисловою безпекою, охороною праці, державного гірничого нагляду.

До повноважень цього науково-дослідного інституту належить також розроблення проектів загальнодержавних та інших державних цільових програм із проблем безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів щодо їхньої реалізації, наприклад Програма обліку травматизму і нещасних випадків у вугільний галузі.

Інститут готує та опрацьовує проекти актів законодавства та інших нормативно-правових актів із промислової безпеки, охорони праці, технічних регламентів, стандартів, наприклад, проект Закону України про затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми по-

ліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки.

Інститут цілеспрямовано розробляє та впроваджує автоматизовані інформаційні системи у сфері промислової безпеки.

Крім Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці, проблемами забезпечення безпечних і здорових умов праці займаються також галузеві науково-дослідні інститути: Інститут медицини праці АМН України (м. Київ), Державний НДІ техніки безпеки хімічних виробництв (м. Северодонецьк), НДІ медико-екологічних проблем Донбасу та вугільної промисловості (м. Донецьк), Український НДІ промислової медицини (м. Кривий Ріг), Харківський НДІ гігієни праці та профзахворювань, Інститут екогігієни та токсикології ім. Л.І. Медведя (м. Київ), Український НДІ медицини транспорту (м. Одеса), науково-дослідні лабораторії, проектно-конструкторські установи, вищі навчальні заклади та ін.

У сфері юриспруденції над удосконаленням нормативно-правових актів з охорони праці вагомий внесок здійснили науковці харківської наукової школи трудового права, що сформувалася на базі Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», зокрема О.І. Процевський, М.Й. Бару, О.Т. Барабаш, Г.С. Гончарова, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, працівники і представники львівської правничої школи під керівництвом професора П.Д. Пилипенка. Тут у Львівському національному університеті імені Івана Франка проблеми формування професійної безпеки і здорових умов праці знайшли своє відображення у працях З.Я. Козак, Д.Р. Лещуха та інших науковців. Ця школа вперше видала навчальний посібник «Охорона праці в галузі юриспруденції».

Значний внесок для формування теоретичних висновків та практичних пропозицій удосконалення чинного законодавства з охорони праці здійснюють вчені київської наукової школи трудового права з Інституту держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України.

Питання промислової безпеки та охорони праці вирішується вченими Дніпропетровської державної архітектурно-будівельної академії та Дніпропетровського державного агроекономічного університету під керівництвом доктора технічних наук, професора А.С. Белікова.

Значний вклад у висвітлення і вирішення проблем безпеки праці та охорони життя працівників органів внутрішніх справ, вдосконалення законодавчо-нормативної бази внесли відомі вчені-дослідники проблем управління персоналом ОВС О.М. Бандурка, Я.Ю. Кондратьєв,

М.І. Ануфрієв, В.А. Лаптін, С.Д. Філатов, Л.М. Колоджкін, О.В. Негодченко, з питань юридичної психології – В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, П.Я. Пригунов, С.А. Тарарухін, Г.О. Юхновець, з питань психології професійної безпеки – А.В. Буданов, А.І. Папкін, А.М. Столяренко та інші.

Наукові дослідження проблем законодавчого та відомчого правового регулювання технічної безпеки, охорони праці та розроблення проектів нормативних актів, які ґрунтуються на результатах таких досліджень, здійснюють науково-дослідний інститут та вищі навчальні заклади МВС України.

На дисертаційному рівні проблеми охорони праці в нашій державі досліджують Л.О. Амелічева, О.Б. Баклан, У.П. Бек, А.С. Беліков, С.М. Волошина, П.О. Ізуїт, З.Я. Козак, О.О. Конопельцева, Г.В. Комісаров, М.О. Обушенко, О.В. Рабіч та ін.

Безумовно, науковий доробок цих науковців сприяє утвердженню соціальної цінності людини, її життя, здоров'я та працездатності, а також дозволяє вирішити окремі проблеми реалізації права на охорону праці працівників, зокрема і в галузі права.

7.3. Соціальні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища

У квітні 2013 року Верховна Рада України затвердила своїм законом Загальнодержавну соціальну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки. Ця програма має на меті забезпечити комплексне вирішення проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, а також мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві.

Передбачається, зокрема, що проблеми у сфері охорони праці можуть бути вирішені шляхом:

- удосконалення та підвищення ефективності державного управління охороною праці відповідно до сучасних вимог;
- удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за дотриманням вимог законодавства з охорони праці;
- оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці;
- розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівнях;

– підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних та здорових умов праці та впровадження механізму економічного стимулювання їх залежно від рівня безпеки та охорони праці на виробництві;

– удосконалення системи ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві і професійних захворювань, виявлення фактів їх приховування;

– розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, сучасних засобів індивідуального та колективного захисту у сфері охорони праці;

– відновлення та модернізації медичних служб на виробництві, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики і лікування професійних захворювань;

– розроблення державних вимог до системи навчання працівників, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів із питань охорони праці;

– розроблення та впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, галузевих стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, навчально-методичних посібників та інших засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки працівників у сфері охорони праці, зокрема тих, що виконують роботи підвищеної небезпеки та роботи, де є потреба у професійному доборі;

– розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;

– підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві;

– підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, забезпечення впровадження у практику їх позитивних результатів;

– використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Як очікується, Програма має дати змогу: сформувати сучасне безпечне та здорове виробниче середовище; мінімізувати ризики виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві. Організаційно-методичне забезпечення виконання Програми покладається на Держгірпромнагляд та на служби охорони праці відповідних

міністерств і відомств.

На основі Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки розробляються та ухвалюються аналогічного плану галузеві і регіональні програми. Такі програми, зокрема, передбачають комплекс заходів щодо зниження рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності працівників, створення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, виконання конкретних завдань організаційного, матеріально-технічного, наукового та нормативно-правового характеру у сфері охорони праці, подальше вдосконалення системи управління охороною праці тощо.

Галузеві та регіональні програми поліпшення стану гігієни праці та безпеки трудового процесу, які формуються із урахуванням ризиків промислової безпеки у відповідних галузях, чітко окреслюють перелік основних завдань, які необхідно здійснити для досягнення їх ефективного виконання. Переважно такими завданнями є:

- забезпечення дотримання суб'єктами господарювання нормативно-правових актів з охорони праці;

- налагодження дієвого контролю за охороною праці на всіх організаційних рівнях; забезпечення функціонування систем управління охороною праці на кожному підприємстві, в установі та організації;

- започаткування розвитку аудиту охорони праці на виробництві;
- впровадження новітніх безпечних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту для позбавлення дії на робочих місцях шкідливих і небезпечних факторів;

- зниження рівня виробничих ризиків, безпека виробничих об'єктів, устаткування та запобігання аваріям на об'єктах підвищеної небезпеки;

- удосконалення системи навчання з охорони праці.

Передбачається, що виконання цих завдань сприятиме поліпшенню стану охорони праці, його контрольованості та прогнозованості, зменшенню аварій, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Організаційно-методичне забезпечення виконання програм покладається на регіональні управління Держгірпромнагляду та на служби охорони праці відповідних міністерств і відомств.

Слід зазначити, що втілення цих програм гальмує тривала криза, яка охопила майже всі галузі економіки України.

7.4. Вчення про безпеку і ризику. Професійні та виробничі ризику

Нормами трудового права передбачено гарантію безпеки в процесі праці. Так, згідно з «ГОСТ 12.0.002-80. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» безпека праці – це стан умов праці, за якого виключено вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працівників. Юридична енциклопедія розглядає безпеку як стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства, держави від зовнішньої й внутрішньої загрози.

Об'єктом аналізу безпеки праці є виробнича система «людина – машина – навколишнє середовище» (ЛМС), в якій діє єдиний комплекс, створений для виконання певних функцій, поєднано технічні об'єкти, люди і навколишнє середовище, які взаємодіють між собою. Протилежне значення порівняно з безпекою праці набуває небезпека, кількісною оцінкою якої є *ризик*. Згідно із ДСТУ ризик – це імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості.

Ризик (R) визначається як відношення кількості подій з небажаними наслідками (n) до максимально можливої їх кількості (N) за конкретний період часу:

$$R = n/N$$

Наведена формула дозволяє розрахувати розміри загального та групового ризику. При оцінці *загального ризику* величина N визначає максимальну кількість усіх подій, а при оцінці *групового ризику* – максимальну кількість подій у конкретній групі, що вибрана із загальної кількості за певною ознакою.

Небезпеки можуть бути реалізовані у формі травм або хвороб тільки в тому випадку, якщо зона формування небезпек (ноксосфера) перетинається із зоною діяльності людини (гомосфера). У виробничих умовах – це робоча зона і джерело небезпеки (рис. 3).

За кількістю задіяних осіб розрізняють індивідуальний і колективний ризик. *Індивідуальний ризик* характеризує реалізацію небезпеки певного виду діяльності для конкретного індивідуума. *Колективний ризик* – це травмування чи загибель двох і більше осіб від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

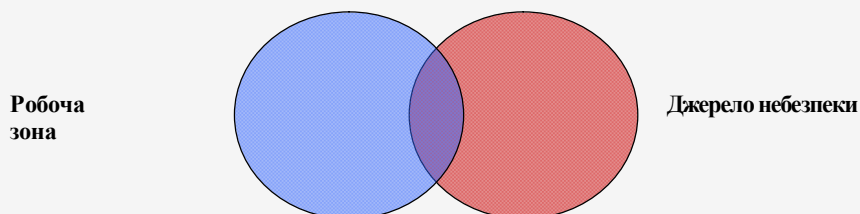
За ступенем припустимості ризик буває знехтуваний, прийнятний, гранично допустимий, надмірний.

Знехтуваний ризик має настільки малий рівень, що перебуває в

межах допустимих відхилень природного (фонового) рівня.

Прийнятним вважається такий рівень ризику, який суспільство може прийняти (дозволити), враховуючи техніко-економічні та соціальні можливості на даному етапі свого розвитку.

Рис. 3.



Область дії небезпеки на людину у виробничих умовах

Гранично допустимий ризик – це максимальний ризик, який не повинен перевищуватись, незважаючи на очікуваний результат.

Надмірний ризик характеризується виключно високим рівнем, який у переважній більшості випадків призводить до негативних наслідків.

На практиці досягнути нульового рівня ризику, тобто абсолютної безпеки, неможливо. Через це вимога абсолютної безпеки, що приваблює своєю гуманністю, може обернутися на трагедію для людей, оскільки її втілення потребує надзвичайно великих затрат на реалізацію, а тому вона стає перепорою на шляху розвитку суспільства. Знехтуваний ризик у теперішній час також неможливо забезпечити, з огляду на відсутність технічних та економічних передумов для цього. Тому наприкінці минулого століття з'явилася концепція прийнятного ризику.

Прийнятним ризиком вважають ризик із невеликою ймовірністю настання неважких за наслідками впливів на здоров'я і працездатність працівника під час трудової діяльності, який є виправданим заради досягнення певних суспільно корисних благ.

Ризик є лакмусовим папірцем для визначення безпеки праці. Саме тому у стандарті OHSAS 18001:2007. «Система менеджменту охорони праці. Вимоги» термін «безпека» визначено як відсутність неприйнятного ризику. *Неприйнятний ризик* – це висока ймовірність настання нега-

тивних впливів, небезпечних для життя і здоров'я працівника, під час трудової діяльності, яка перевищує корисний результат, що досягається у процесі такої діяльності. Цей стандарт замість терміна «прийнятний» впроваджує термін «допустимий» ризик, тобто такий, що зменшений до рівня, який організація може допустити, враховуючи свої законодавчі обов'язки і власну політику у сфері охорони праці.

У світовій практиці прийнято користуватися принципом ALARA (As Low As Reasonably Achievable), за яким будь-який ризик повинен бути знижений настільки, наскільки це є практично можливим, або ж до рівня, який є настільки низьким, наскільки це розумно можливо.

Розрізняють також виробничий та професійний ризики.

Виробничий ризик – це ймовірність ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків. На відміну від оцінки виробничого ризику, при оцінюванні професійного ризику враховується тяжкість наслідків (показники стану здоров'я і втрати працездатності працівників), тобто шкода.

Згідно із гігієнічною класифікацією праці *професійний ризик* – це величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу.

Актуальність питань вивчення професійного ризику в Україні пов'язана із становленням страхових механізмів обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також формування обов'язкових професійних пенсійних систем.

Професійний ризик в силу багатоаспектності його проявів можна розглядати з різних позицій, зокрема:

– медицини: професійний ризик обумовлений постійним впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів та факторів процесу труда; основною задачею є виявлення закономірностей виникнення професійних захворювань, розробка профілактичних заходів, причому рівень ризику встановлюється для певних професійних груп;

– соціально-економічної: професійний ризик розглядається як причина тимчасового або постійного припинення трудової діяльності працівника і, як наслідок, необхідність забезпечення соціального захисту, що пов'язано з оцінкою засобів, необхідних для компенсації його наслідків у зв'язку з погіршенням здоров'я та втратою працездатності працівника;

– охорони праці: професійний ризик розглядається в аспекті виявлення факторів ризику виробничого травматизму: виду виробництва,

техніки, технології, організації праці, професійної підготовки, а також проведення профілактичної роботи з охорони праці, розробки технічних та організаційних заходів зі зниження рівня фактору ризику.

На підприємствах рекомендовано розрізняти два види професійних ризиків [9]:

– прогностичний (апостеріорний) (ППР) – це очікуваний рівень професійного ризику нанесення шкоди здоров'ю працівника, процедура визначення якого базується на результатах атестації робочих місць за умовами праці;

– ретроспективний (апостеріорний) (РПР) – це фактичний рівень професійного ризику завдання шкоди здоров'ю працівника, методика розрахунку якого проводиться на підставі статистичної інформації з виробничого травматизму та професійних захворювань працівників підприємства (коефіцієнти частоти і тяжкості нещасних випадків, узагальнений коефіцієнт трудових втрат).

При оцінці професійного ризику слід, в першу чергу, враховувати тяжкість наслідків (показники стану здоров'я і втрати працездатності працівників), тобто шкоду.

Вивчення професійних ризиків – одного з різновидів техногенних ризиків – є особливо актуальним. Передусім це пов'язано зі становленням страхових механізмів обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, формування професійних пенсійних систем. Окрім того професійні ризики, як правило, мають складну природу, значне різноманіття, є важко передбачуваними і супроводжуються непередбаченими наслідками. До прикладу, фахівці МОП і ВООЗ виділяють понад 150 класів професійних ризиків і приблизно 1000 їхніх видів, які становлять реальну небезпеку для 2000 різних професій. При цьому вважається, що ця класифікація є неповною й охоплює лише окремі аспекти безпеки та гігієни праці (П.Д. Пилипенко і співавтори, 2013).

При аналізі професійного ризику визначають його сутність, ідентифікації та оцінки ступеня небезпечності, а управління ризиком передбачає набір механізмів та дій, що сприяють зниженню, компенсації та контролю за ним. Управління ризиками можна розглядати за двома напрямкам:

1) управління ризиками при експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, що спрямоване на запобігання аварійним ситуаціям, які можуть викликати нещасні випадки та значні матеріальні збитки;

2) управління ризиками в процесі щоденної професійної діяльності, яка виконується в умовах впливу небезпечних та шкідливих вироб-

ничих факторів.

Діяльність з управління ризиком пов'язана, у першу чергу, з ідентифікацією можливих небезпек та повинна співвідноситися з результатами оцінки ризиків.

У Європейському Союзі оцінка ризику передбачена директивою від 12 червня 1989 року № 89/891/ЄЕС про запровадження заходів щодо поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці.

Оцінка професійного ризику повинна здійснюватися перед запуском обладнання, введенням робочого місця в експлуатацію, а в подальшому – у разі змін у конструкції обладнання, організації праці, технологічному процесі, у разі аварії чи травми працівника. Працівник повинен бути ознайомлений із результатами ідентифікації й оцінки категорії професійного ризику та з проведеними заходами щодо його зменшення. Об'єктивна оцінка наслідків професійних ризиків дозволяє виробити відповідні заходи профілактики щодо попередження їх або суттєвого зменшення від них негативних наслідків.

Визначення класу професійного ризику виробництва за видами економічної діяльності здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Існує декілька методів оцінки професійного ризику на робочих місцях. Класична методика оцінки професійного ризику здійснюється за формулою $R = P \times S$ (британський стандарт BS-8800),

де R – професійний ризик;

P – ймовірність події;

S – тяжкість наслідків.

Тобто для оцінки професійного ризику заподіяння шкоди життю або здоров'ю працівників під час здійснення господарської діяльності ризик розраховується як добуток суми ймовірностей виникнення одного нещасного випадку та одного професійного захворювання протягом року на коефіцієнт, що враховує кількість втрачених робочих днів у загальній сумі відпрацьованих робочих днів за той же період та умови праці.

За результатами оцінки ймовірності настання негативної події та тяжкості її наслідків професійні ризики розподіляються за п'ятьма класами:

- 1) дуже низький ризик, прийнятний;
- 2) низький ризик, прийнятний;
- 3) середній ризик, прийнятний;
- 4) високий ризик, неприйнятний;
- 5) дуже високий ризик, неприйнятний.

Ця методика використовується під час ухвалення рішення щодо можливості розпочати будь-яку роботу або щодо необхідності вжиття заходів для зниження категорії ризику.

7.5. Виявлення, оцінка та зменшення ризиків небезпечних подій

Проблеми захисту людини від небезпек, створення безпечних і нешкідливих умов праці постали водночас з появою на Землі людства. Це були небезпечні природні явища, певні представники біологічного світу. Згодом з'явилася небезпека, творцем якої стала сама людина. У теперішній час людина більше всього страждає від небезпек, які сама ж і створила. Вона перманентно живе і діє в умовах потенціальних небезпек, що постійно змінюються.

При об'єктивній (абсолютній) безпеці ризик виникнення загрози в системі "людина – виробництво – середовище" може бути відсутнім ($R_v = 0$) або може існувати ($R_v > 0$), але ризик наслідків (R_n), якщо ця загроза реалізується, завжди дорівнює нулю, тобто в цих умовах об'єкт чи суб'єкт повністю захищений від небезпеки. Безпеку в даному випадку можна назвати *об'єктивною, або абсолютною*. Але подібна система розглядає ідеальну ситуацію, в якій ризик безпеки (R_b) виступає як бажана, але принципіально недосяжна мета. В результаті життєдіяльності людини для неї, природи і Землі в цілому постійно з'являються умови існування та реалізації ризику з наслідками, які людина дуже часто навіть не очікує і не враховує. В таких умовах вона не гарантована від небезпек, так як ризик наслідків (R_n) може бути відсутнім лише за нульового R_v . Безпека в даному випадку є *суб'єктивною, або відносною (релятивною)*.

Наукові висновки і практичний досвід вказують на те, що будь-яка праця, у тому числі з використанням сучасних високотехнологічних засобів виробництва, приховує в собі ризик небезпеки. Вихід з цього становища полягає у реалізації комплексу заходів, спрямованих на мобілізацію адміністративних структур, громадськості на створення матеріальних засад, підготовку відповідних людських ресурсів і, найголовніше, зміну способу мислення та поведінки людей для мінімізації наслідків ризику завдяки передбаченню та попередженню їх. На цій основі побудовані міжнародні стандарти систем управління охороною праці, до яких слід віднести ISO 9001:2009 «Системи управління якістю. Вимоги», ISO 14001:2006 «Системи екологічного управління. Вимоги та на-

станови щодо застосування», МОП-СУОП 2001 «Настанова з систем управління охороною праці».

7.6. Аналіз, прогнозування травматизму та професійної захворюваності. Мета і методи аналізу

Стан травматизму та професійної захворюваності в певній галузі – 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 травматизму, 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, законах “Про охорону здоров’я”, “Про охорону праці”, Кодексі законів про працю та інших нормативно-правових документах [21].

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 у відповідність до європейських норм і стандартів.

Виробничий травматизм характеризується сукупністю травм і нещасних випадків на виробництві.

Для аналізу виробничого травматизму використовують такі методи:

1) статистичний метод – базується на вивченні травматизму за документами (звітами, актами, журналами реєстрації). Для оцінки рівня травматизму розраховують показники його частоти ($P_{\text{чм}}$) та важкості ($P_{\text{вм}}$):

$$P_{\text{чм}} = A \times 1000 / T;$$

$$P_{\text{вм}} = D / A,$$

де A – кількість випадків травматизму за звітний період, T – середня чисельність працівників за списками, D – кількість днів непрацездатності.

Показник непрацездатності ($P_{\text{нм}}$) – це число людино-днів непрацездатності, що припадає на 1000 працівників:

$$P_{\text{нм}} = 1000 \times D / T$$

Ці показники дозволяють вивчати динаміку травматизму на підприємстві, порівнювати її з іншими підприємствами;

2) **монографічний метод** – полягає в детальному обстеженні всього комплексу умов праці, технологічного процесу, обладнання робочого місця, прийомів праці, санітарно-гігієнічних умов, засобів колективного та індивідуального захисту тієї чи іншої ділянки виробництва. За цим методом поглиблено розглядають всі обставини нещасного випадку, у разі необхідності виконують відповідні дослідження та випробування;

3) **топографічний метод**, за яким на плані цеху (підприємства) позначаються місця, де сталися нещасні випадки. Це дозволяє наочно бачити найбільш небезпечні ділянки виробництва, які вимагають ретельного обстеження та профілактичних заходів;

4) **економічний метод** – полягає у вивченні та аналізі збитків, спричинених виробничим травматизмом;

5) **метод анкетування**, для якого складаються анкети для опитування працівників підприємства. На підставі анкетних даних розробляють профілактичні заходи щодо попередження нещасних випадків;

6) **метод експертних оцінок** – ґрунтується на експертних висновках (оцінках) умов праці, виявленні відповідності технологічного обладнання, пристосувань, інструментів, технологічних процесів вимогам стандартів та ергодинамічним вимогам, що висуваються до машин, механізмів, обладнання тощо.

Під дією шкідливих факторів на виробництві у робітників можуть виникати гострі професійні або хронічні отруєння і захворювання. З метою кількісної оцінки рівня захворюваності на виробництві розраховують показник частоти випадків захворювань ($P_{чз}$) та показник важкості захворюваності ($P_{вз}$) – кількість днів непрацездатності, що припадають на 1000 працюючих:

$$P_{чз} = 3 \times 1000 / T;$$

$$P_{вз} = D / 3,$$

де 3 – кількість випадків захворювання за звітний період, D – кількість днів непрацездатності за звітний період, T – загальна кількість працюючих.

Для передбачення динаміки травматизму, професійних захворювань, своєчасної розробки заходів профілактики використовуються методи прогнозу.

Прогнозування здійснюється на основі аналізу усіх облікових і звітних матеріалів щодо травматизму, професійних та професійно зумовлених захворювань, матеріалів усіх видів контролю стану охорони праці, даних санітарно-технічних паспортів об'єктів, робочих місць, матеріалів спеціальних обстежень будівель, об'єктів, приміщень тощо.

Дані аналізу травматизму і професійної захворюваності свідчать про те, що їх рівень прямо пов'язаний з умовами праці на виробництві, а тому необхідно постійно розширювати наукові дослідження з пріоритетних проблем медицини праці, які б дали змогу поліпшити умови праці.

7.7. Автоматизовані системи управління охороною праці, обліку, аналізу та дослідження травматизму

Щоб комплексно управляти охороною праці на державному рівні й ефективно займатися профілактикою виробничого травматизму, Держгірпромнагляду необхідно постійно мати дані про його стан, причини та фактори за видами виробництв, підприємств, об'єднань, галузей та регіонів. Чим повнішими є ці дані, 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, що забезпечує можливість оперативно і високоякісно проводити аналіз виробничого травматизму та розробляти ефективні профілактичні заходи.

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 но-

нормативно-правових документів (НПАОП) 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 всередині кожного фактору.

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 обирати різні напрями аналізу та його глибину.

Таким чином, проведення всебічного і якісного аналізу причин і 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.

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.

Питання до розділу7
«Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях»

1. Наукові дослідження в галузі охорони праці.
2. Основні наукові проблеми в галузі охорони праці.
3. Чинники, від яких залежить стан безпеки праці та збереження здоров'я працівників.
4. Значення законодавчого регулювання для створення безпечних і здорових умов.
5. Структура Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці.
6. Основні напрями діяльності Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці.
7. Дослідження з охорони праці в наукових школах та вищих навчальних закладах України.
8. Соціальні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.
9. Визначення ризику.
10. Визначення виробничого ризику.
11. Визначення професійного ризику.
12. Класи, за якими розподіляються професійні ризики.
13. Значення професійного ризику у системі соціального страхування.
14. Визначення індивідуального та колективного ризику.
15. Визначення знехтуваного, прийнятого та допустимого ризику.
16. Мета і методи аналізу травматизму, професійних захворювань та аварій.
17. Автоматизовані системи управління охороною праці.

Розділ 8 ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В ГАЛУЗІ ПРАВА

8.1. Основні причини пожеж та їх негативні наслідки

Пожежа – це невідвласні людині процеси горіння, при яких полум'я знищує все, що зустрічається на його шляху. Основними законодавчими актами, що регулюють пожежну безпеку в Україні, є Кодекс цивільного захисту України, Правила пожежної безпеки в Україні, ГОСТ 12.1.004-91, Порядок проведення експертизи проектної та іншої документації щодо пожежної безпеки, СНіП 2.01.02-85 “ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования. Противопожарные нормы” та ін.

Пожежа є одним з найбільш небезпечних лих для людства, вона призводить до значних людських жертв і матеріальних збитків. Кожні п'ять секунд на земній кулі виникає пожежа, а в Україні – кожні 10 хвилин. Протягом однієї доби в Україні виникає 120-140 пожеж, в яких гинуть 6-7, отримують травми 3-4 людини, вогнем знищується 32-36 будівель, 4-5 одиниць техніки. Щодобові збитки від пожеж становлять близько 500 тис. грн.

Згідно зі статистичними даними, основними причинами пожеж в Україні є: необережне поводження з вогнем – 58-60%, несправності та порушення експлуатації електричного устаткування – 18-22%, ігри дітей з вогнем – 10-12%, несправність технологічного обладнання – 7-11%, підпали – 2%. Слід зазначити, що однією із шкідливих звичок, яка не тільки негативно впливає на здоров'я людини, але і часто призводить до пожежі, є паління в недозволених місцях.

Необережне поводження з вогнем має місце при вогневих роботах: газо- та електрозварюванні, паяльних роботах, під час варіння бітуму та смоли тощо.

До чинників, що можуть викликати пожежу при користуванні електричним струмом, належать: короткі замикання, струмові перевантаження, несправності електроустаткування та приладів тощо. Струмові перевантаження виникають у разі невідповідності між потужністю електромережі і споживачами, коли ввімкнення до мережі додаткових споживачів струму призводить до її перевантаження, а також при зниженні

напруги в мережі за тієї ж кількості споживачів.

Існують певні обставини, які сприяють виникненню пожеж, їх розповсюдженню та прояву їх небезпечної й шкідливої дії:

- пора року – найчастіше пожежі мають місце в зимовий період, внаслідок використання в цей час електронагрівальних приладів, інших джерел тепла. Якщо узимку пожежі частіше відбуваються в будинках і спорудах, то влітку більша кількість з них – у лісах, степах, полях і т.д.;

- час доби – найчастіше пожежі виникають у нічний час і рановранці, найменше пожеж виникає ввечері;

- необачне поводження з вогнем, яке приводить до пожеж, найбільш характерним є для осіб у стані алкогольного сп'яніння.

Підвищенню рівня пожежної небезпеки промислових об'єктів значно сприяє зростання енергозброєності виробництв, збільшення щільності транспортних комунікацій, підвищення рівня температур та тиску в технологічному устаткуванні, використання нових видів полімерних матеріалів. У сучасному виробництві зі зменшенням ймовірності виникнення пожеж водночас збільшується тяжкість наслідків від них.

Пожежі мають соціальне, економічне і екологічне значення, оскільки, по-перше, призводять до нещасних випадків, людських жертв, по-друге, суттєво впливають на економічні показники підприємств (збитки від пожеж негативно впливають на економіку), по-третє, завдають шкоди природі і забруднюють навколишнє середовище.

8.2. Пожежна безпека та протипожежний режим на об'єктах галузі

Від перших проявів людського буття і дотепер вогонь поряд з іншими факторами забезпечує існування людства, є одним із засобів його життєдіяльності. Але цей надто важливий фактор при виході із-під контролю людини здатний спричинити значні руйнівні та смертоносні наслідки. До таких проявів вогняної стихії належать пожежі. Пожежа – неконтрольоване горіння поза спеціальним вогнищем, що розповсюджується у часі і просторі. Пожежа є одним з найбільш небезпечних лих для людства, вона призводить до значних людських жертв і матеріальних збитків. В Україні у 2013 р. протягом однієї доби в середньому виникало 167 пожеж, унаслідок яких гинуло 6 і отримувало травми 4 людини, вогнем знищувалося або пошкоджувалося 59 будівель та споруд, 10 одиниць техніки. Щодобові збитки від пожеж становлять понад 8 млн. гривень. Пожежа, як правило, має і екологічні наслідки, до яких, у

першу чергу, можна віднести забруднення навколишнього середовища продуктами горіння, засобами пожежогасіння та пошкодженими матеріалами, руйнування озонового шару, втрати атмосферою кисню, теплове забруднення, посилення парникового ефекту тощо. Є випадки великих пожеж і в органах внутрішніх справ.

В останні роки спостерігається тенденція щодо зменшення пожеж, але економічні, екологічні, соціальні збитки від них, значна кількість жертв залишаються серйозними проблемами суспільства. Тому цілком природно, що у суспільстві існує безпосередня зацікавленість у зниженні вірогідності виникнення пожеж і зменшенні шкоди від них, а отже забезпечення пожежної безпеки стає одним із найважливіших напрямків щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього середовища. Досягнення цієї мети, безперечно, є актуальним і складним соціально-економічним завданням, вирішенню якого повинні сприяти системи пожежної безпеки.

Пожежна безпека, згідно із Кодексом цивільного захисту України, визначається як відсутність неприпустимого ризику виникнення і розвитку пожеж та пов'язаної з ними можливості завдання шкоди живим істотам, матеріальним цінностям або довкіллю. На кожному галузевому об'єкті з урахуванням його пожежної небезпеки наказом (інструкцією) встановлюється відповідний протипожежний режим, зокрема визначено:

- дії працівників у разі виявлення пожежі;
- місце для розташування побутових нагрівальних приладів;
- правила проїзду та стоянки транспортних засобів;
- порядок відключення від мережі електрообладнання у разі пожежі;
- порядок огляду й зачинення приміщень після закінчення роботи;
- порядок проходження посадовими особами навчання й перевірки знань із питань пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять із пожежно-технічного мінімуму з призначенням відповідальних за їхнє проведення;
- порядок організації експлуатації й обслуговування наявних технічних засобів протипожежного захисту (протипожежного водопроводу насосних станцій, установок пожежної сигналізації, автоматичного пожежогасіння, димовидалення, вогнегасників тощо).

Працівники зобов'язані дотримуватися встановлених вимог протипожежного режиму та виконувати інші вимоги з питань пожежної безпеки, які передбачені нормативними актами та актами, чинними на відповідних галузевих об'єктах.

Пожежна безпека на об'єктах галузі права забезпечується організаційними, технічними заходами і протипожежним захистом. До організаційних заходів належать: розробка правил, інструкцій, інструктажів протипожежної безпеки; організація інструктування і навчання робітників і службовців; здійснення контролю за дотриманням встановленого протипожежного режиму всіма працюючими; організація добровільних пожежних дружин та пожежотехнічних комісій; організація щоденної перевірки протипожежного стану приміщень після закінчення роботи; розробка і затвердження плану евакуації і порядку оповіщення людей на випадок виникнення пожежі; організація дотримання належного протипожежного нагляду за об'єктами; організація перевірки належного стану пожежної техніки та інвентарю.

До технічних заходів належать: дотримання пожежних норм, вимог та правил при влаштуванні будівель, споруд, складів; підтримання у справному стані систем опалення вентиляції, обладнання; улаштування автоматичної пожежної сигналізації систем автоматичного гасіння пожеж та пожежного водопостачання; заборона використання обладнання, пристроїв приміщень та інструментів, що не відповідають вимогам протипожежної безпеки; правильна організація праці на робочих місцях з використанням пожежонебезпечних інструментів, приладів, технологічних установок.

8.3. Правове регулювання пожежної безпеки в Україні

Забезпечення пожежної безпеки – невід'ємна частина державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища. Правове регулювання відносин щодо забезпечення пожежної безпеки в Україні здійснюється на рівні законів та підзаконних нормативно-правових. В Україні правовою основою пожежної безпеки на рівні законів є Конституція, Кодекс цивільного захисту, постанови Верховної Ради, укази Президента, постанови Кабінету Міністрів, рішення органів державної виконавчої влади, місцевого та регіонального самоврядування, прийняті в межах їх компетенції. Ці документи визначають загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, регулюють відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їх діяльності та форм власності.

Згідно з Положенням про порядок розроблення, затвердження, перегляду, скасування та реєстрації нормативних актів з питань пожежної

безпеки, затвердженим наказом МВС України від 04.12.96 № 833, створено Державний реєстр нормативних актів з питань пожежної безпеки (НАПБ).

Державний реєстр НАПБ – це автоматизований банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів. Обов'язок реєстрації нормативно-правових актів з питань пожежної і техногенної безпеки покладено на Державну службу України з надзвичайних ситуацій.

Усі НАПБ можна поділити на: загальнодержавні, міжгалузеві, галузеві та нормативні акти підприємств, організацій та установ (далі – підприємства).

Загальнодержавні НАПБ поширюються на центральні і місцеві органи виконавчої влади, підприємства, установи та організації незалежно від форм власності й виду їхньої діяльності, а також на громадян. До основних загальнодержавних НАПБ належать: Кодекс цивільного захисту України, Порядок обліку пожеж та їх наслідків, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2003 року № 2030, Правила пожежної безпеки в Україні, затверджені наказом Міністерства надзвичайних ситуацій (МНС) від 19 жовтня 2004 року № 126; Критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) у сфері техногенної та пожежної безпеки, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 29 лютого 2012 р. № 306; Типове положення про службу пожежної безпеки, затверджене наказом Міністерства надзвичайних ситуацій від 29 вересня 2003 р. № 369; Правила з пожежного спостереження, затверджені наказом МНС України від 7 квітня 2011 року № 351, та ін.

Наказом МНС України від 23 вересня 2003 року № 355 затверджено Положення про порядок розроблення, затвердження, перегляду, скасування та реєстрації нормативно-правових актів з питань пожежної безпеки, відповідно до якого здійснюються однойменні процедури.

Загальнодержавні правила пожежної безпеки, а також вимоги, інструкції і методики, інші нормативно-правові акти у сфері пожежної безпеки, які є обов'язковими для всіх підприємств, установ, організацій, затверджує Центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Міжгалузеві НАПБ поширюються на підприємства, установи та організації декількох галузей незалежно від форм власності. До документів цього типу увійшли правила, положення, інструкції та настанови, що окреслюють загальні вимоги пожежної безпеки, обов'язкові для ви-

конання в усіх галузях виробничого та невиробничого середовища, зокрема НАПБ Б.02.001-94 «Положення про державну пожежну охорону», НАПБ Б.05.001-94 «Перелік посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки та порядок його організації»; Правила пожежної безпеки для державних архівних установ України, затверджені наказом Державного комітету архівів України від 8 травня 2003 року № 68; Порядок спільних дій на випадок виникнення надзвичайних ситуацій та пожеж в організаціях, установах і закладах з цілодобовим перебуванням людей, затверджений наказом Міністерства надзвичайних ситуацій, Міністерства соціальної політики, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 31 липня 2012 року № 1061/468/587/865; Положення про Державну пожежну охорону, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 липня 1994 року № 508; Інструкція про порядок створення та організацію діяльності добровільної пожежної дружини (команди), затверджена наказом МНС від 24 грудня 2009 року № 882, та інші.

Галузеві нормативні акти. Вимоги цієї групи документів з пожежної безпеки поширюються на підпорядковані підприємства, установи, організації окремої галузі. Серед них: НАПБ В.01.033-86/140 «Правила пожежної безпеки для підприємств електронної промисловості»; НАПБ В.01.034-99/111 «Правила пожежної безпеки в компаніях, на підприємствах та в організаціях енергетичної галузі України»; НАПБ В.01.047-95/930 «Правила пожежної безпеки для закладів, підприємств та організацій культури». Рішення про їхню розробку приймається відповідним міністерством, іншим центральним органом виконавчої влади у межах наданих їм повноважень.

Окрім документів, що увійшли до вищезгаданого реєстру, існує низка нормативних актів спеціального призначення, окремі розділи яких регламентують вимоги пожежної безпеки. Це, зокрема, ДСТУ, ДБН, Правила улаштування електроустановок (ПУЕ), норми технологічного проектування та інші нормативні акти, що діють у певній сфері та регламентують вимоги пожежної безпеки.

На підприємствах, в установах чи організаціях розробляються на базі типових державних нормативно-правових актів з питань пожежної безпеки НАПБ підприємства, які затверджуватися роботодавцями або уповноваженими на те органами.

Обов'язок щодо організації та забезпечення охорони від пожеж об'єктів та приміщень, які використовуються у галузі права, покладається на Державну службу України з надзвичайних ситуацій, яка здійснює

це на підставі договорів, укладених із відповідними органами.

Діяльність із забезпечення пожежної безпеки є складовою функціональних посадових обов'язків керівників і працівників підприємств, установ та організацій. Це повинно бути відображено у трудових договорах (контрактах), статутах та положеннях. Забезпечення пожежної безпеки суб'єкта господарювання в органах внутрішніх справ покладається на керівника.

8.4. Система заходів пожежної профілактики на галузевих об'єктах

Пожежна профілактика – це комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на гарантування безпеки людей, запобігання пожежам, обмеження їх поширення, а також створення умов для успішного гасіння пожежі.

У процесі розробки профілактичних заходів запобігання пожежам враховується протипожежний стан об'єкта, тобто кількість пожеж та збитки від них, число займань, а також травм, отруень і загиблих людей, рівень реалізації вимог пожежної безпеки, рівень боєготовності пожежних підрозділів, а також стан протипожежної агітації і пропаганди.

Організація розроблення та впровадження в галузі юриспруденції заходів пожежної профілактики здійснюється: центральними органами виконавчої влади, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування у межах їхньої компетенції; в ОВС – керівниками підрозділів та службою пожежної безпеки МВС України.

Заходи пожежної профілактики поділяють на дві групи. Перша група заходів – це дотримання вимог пожежної безпеки під час проектування, будівництва та реконструкції об'єктів та приміщень, які використовуються правниками, а також облаштування їх системами протидимного захисту та технічними засобами оповіщення про пожежу.

Протипожежним вимогам будівельних норм повинні відповідати: кількість та розміри евакуаційних виходів із приміщень, їхні конструктивні й планувальні рішення; шляхи евакуації, їхнє облицювання (оздоблення) та освітленість, забезпечення незадимленості; розміщення крісел у залах зборів і нарад тощо.

Спеціальними будівельними нормами, які безпосередньо стосуються об'єктів, що використовуються у галузі права, є: ДБН В.2.2.-9-2009 «Будинки і споруди. Громадські будинки та споруди» від 17 грудня 2009 р. № 705; ДБН України В.2.2-26:2010 «Будинки та споруди. Су-

ди» від 17 травня 2010 р. № 175; ДБН В.2.2.-14-2004 «Приміщення для зберігання секретних документів та роботи з ними». Цими нормами встановлено вимоги щодо пожежної профілактики, які повинні бути дотримані під час проектування нових та реконструкції існуючих будинків, споруд та комплексів громадського призначення з умовною висотою до 73,5 м (включно), а також вбудовано-прибудованих приміщень громадського призначення. Окрім того розміщення судів, органів прокуратури, органів внутрішніх справ та інших може здійснюватися у будинках, спорудах, приміщеннях різного призначення. Перелік заходів, спрямованих на забезпечення дотримання вимог пожежної безпеки на цих об'єктах, закріплено, зокрема: Державними будівельними нормами України «Пожежна безпека об'єктів будівництва» ДБН В.1.1.7-2002; ДБН В.1.2-7-2008 «Система забезпечення надійності та безпеки будівельних об'єктів. Основні вимоги до будівель і споруд. Пожежна безпека» від 26 січня 2008 р. № 39 та ДБН В.2.5-56:2010 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Системи протипожежного захисту» від 22 грудня 2010 року № 537 та від 30 грудня 2010 року № 571. Вони затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку та будівництва України.

Усі приміщення будинків судів, крім санітарних вузлів та інших приміщень із мокрими процесами, необхідно обладнувати автоматичною пожежною сигналізацією, яка проектується відповідно до ДБН В.2.5-13 та інших нормативних документів. У разі розміщення судів у будинках з умовною висотою 47 м та вище останні повинні обладнуватися установками автоматичного пожежогасіння.

Автоматичними установками пожежогасіння необхідно обладнати також приміщення архівів, приміщення для роботи з документами, що містять державну таємницю – приміщення режимно-секретного органу, комори речових доказів, електронні АТС та серверні, комори зберігання канцелярії. Згідно з вимогами ДБН В.1.1-7 двері архівів, приміщень для роботи з документами, що містять державну таємницю (приміщень режимно-секретного органу, комор речових доказів), повинні бути протипожежними не нижче від другого типу .

Влаштування систем протидимного захисту у будинках судів слід здійснювати відповідно до Санітарних норм та правил (СНіП) 2.04.05-91 «Опалення, вентиляція і кондиціонування». Санітарними нормами і правилами (2.04.1; 2.04.02) визначаються необхідність улаштування внутрішнього та зовнішнього протипожежного водопроводу, кількість пожежних гідрантів, кількість вводів у будинок, витрати води на внутрішнє та зовнішнє пожежогасіння тощо.

Під час влаштування під'їзду пожежних автомобілів до будинку

суду повинні бути дотримані вимоги ДБН 360 з урахуванням при цьому місцезнаходження пожежних гідрантів та евакуаційних виходів із будинку, передусім тих, що ведуть до пожежних ліфтів.

Слід враховувати і те, що будь-який об'єкт (будівля, споруда, приміщення), який використовується у галузі права, як правило, завжди є багатолюдним, а тому згідно із нормативними актами незалежно від обладнання його будь-якими типами установок пожежогасіння, пожежної сигналізації, внутрішнім пожежним водогоном, мусить бути забезпечений первинними засобами пожежогасіння: вогнегасниками, ящиками з піском, бочками з водою, покривалами з негорючого теплоізоляційного матеріалу, пожежними відрами, совковими лопатами, гаками, ломами, сокирами тощо, які використовуються для локалізації і ліквідації пожеж на їхній початковій стадії розвитку.

Уперше збудовані, після реконструкції, розширення, капітального ремонту об'єкти подібного роду повинні бути забезпечені первинними засобами пожежогасіння (згідно з нормами належності) до початку їхньої експлуатації.

Первинні засоби пожежогасіння для конкретних об'єктів повинні встановлюватися згідно з нормами технологічного проектування та вимогами галузевих правил пожежної безпеки.

Другу групу заходів пожежної профілактики становлять ті, які застосовуються в період експлуатації об'єкта, зокрема:

- організація пожежної охорони, навчань, інструктажів з питань пожежної безпеки;
- вивчення правил пожежної безпеки персоналом;
- проведення профілактичних протипожежних оглядів;
- встановлення відповідного протипожежного режиму;
- забезпечення приміщень планами (схемами) евакуації персоналу в разі виникнення пожежі тощо.

Місцем роботи працівників права в основному є кабінети та інші офісні приміщення. Правилами пожежної безпеки в Україні, затвердженими наказом МНС України від 19 жовтня 2004 року № 126, встановлено відповідні вимоги щодо експлуатації споруд та будівель, у яких розташовуються ці об'єкти. Не застосовуються Правила до об'єктів площею до 300 м², за винятком тих, які згідно з Порядком розподілу суб'єктів господарювання за ступенем ризику їхньої господарської діяльності для безпеки життя і здоров'я населення, навколишнього природного середовища щодо пожежної безпеки, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2007 р. № 1324, віднесені до суб'єктів господарювання із високим та середнім ступенями прийняттого ризику.

Відповідно до нормативно-правових актів з пожежної безпеки керівники установ зобов'язані:

- розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки;
- розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші нормативні акти, що діють у межах підприємства;
- здійснювати постійний контроль за дотриманням НАПБ;
- організовувати навчання працівників правилам пожежної безпеки;
- утримувати у справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їхнього використання не за призначенням;
- своєчасно інформувати органи пожежної охорони про несправність пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про стан доріг і проїздів на своїй території;
- проводити службове розслідування випадків пожеж;
- своєчасно виконувати вимоги приписів і постанов органів державного пожежного нагляду.

Водночас керівник повинен визначити у посадових інструкціях заступників керівника, головного енергетика та інших відповідальних осіб обов'язки щодо забезпечення пожежної безпеки.

Наказом керівника призначаються відповідальні особи за пожежну безпеку окремих будівель, споруд, приміщень, ділянок, технологічного та інженерного устаткування, а також за утримання й експлуатацію технічних засобів протипожежного захисту.

8.5. Вимоги щодо забезпечення належної евакуації персоналу із приміщень при пожежах

Евакуація – це одночасне переміщення значної кількості людей в одному напрямку під час виникнення пожежі у приміщенні, а також при аваріях. Від правильної організації евакуації і стану комунікацій приміщень залежить збереження життя людей. Планування заходів з евакуації на об'єктах, які використовуються в галузі права, здійснюється відповідно до методики, затверджованої центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Показником ефективності евакуації є час, протягом якого люди можуть у разі необхідності залишити окремі приміщення і будівлі чи

споруди взагалі. Безпека евакуації досягається тоді, коли час евакуації не перевищує часу настання критичної фази розвитку пожежі (критичних температур, концентрацій кисню, диму тощо).

Рішення про проведення евакуації на об'єкті галузі приймає керівник відповідного підприємства, установи, організації.

Будь-який галузевий об'єкт повинен бути забезпечений засобами евакуації людей для того, щоб дати їм можливість із будь-якого місця в межах об'єкта евакуюватися у безпечне місце. Залежно від об'єкта, його призначення і кількості людей, які в ньому перебувають, можуть вживатися такі заходи:

- встановлення систем пожежної сигналізації та систем оповіщення про пожежу;

- проектування і прокладання шляхів евакуації та евакуаційних виходів у кількості відповідно до кількості людей та їхньої здатності пересуватися;

- облаштування шляхів евакуації, яке може включати аварійне освітлення; позначення евакуаційних виходів;

- установка аварійного енергозабезпечення для протипожежного обладнання;

- установка на дверях пристроїв безпеки (аварійні затвори тощо);

- забезпечення системи керування в разі аварійної ситуації;

- забезпечення засобами обмеження задимлення;

- влаштування безпечних місць порятунку людей всередині та/або ззовні галузевого об'єкта;

- забезпечення доступу пожежно-рятувальних підрозділів;

- встановлення аварійних систем зв'язку в межах об'єкта (аварійна сигналізація попередження про пожежу, аварійний зв'язок засобами, використовуваними працівниками, які перебувають на об'єкті);

- встановлення пожежних кран-комплектів.

Поряд із системою оповіщення про пожежу та керування евакуацією людей можуть встановлюватися пульти централізованого пожежного спостереження, призначені для автоматичного передавання сигналу оповіщення про пожежу в межах об'єкта та з об'єкта до пожежно-рятувальних підрозділів або на контрольний пункт пожежного спостереження. Система оповіщення про пожежу має забезпечувати передачу сигналів оповіщення одночасно по всьому будинку, приміщенню, а за необхідності – послідовно або вибірково в окремі його частини (поверхи, секції тощо).

На об'єктах, де немає потреби в технічних засобах оповіщення про пожежу і керування евакуацією, керівник підприємства повинен нака-

зом визначити порядок оповіщення людей про пожежу та призначити відповідальних за це осіб.

У будівлях, котрі мають два поверхи і більше, у разі одночасного перебування на поверсі більше 25 осіб, повинні бути розроблені і вивішені на видних місцях плани (схеми) евакуації персоналу на випадок пожежі. Необхідність забезпечення планами (схемами) евакуації одноповерхових будівель та споруд визначається місцевими органами державного пожежного нагляду на підставі їхньої пожежної небезпеки, кількості розміщуваних людей, площі тощо.

Для об'єктів, у яких передбачається перебування людей уночі, інструкції повинні передбачати два варіанти дій: у денний та нічний час.

Шляхи евакуації (проходи, коридори) повинні мати рівні вертикальні огорожувальні конструкції без будь-яких виступів; природне освітлення або штучне, що працює від звичайної електромережі або від аварійної. Евакуаційне освітлення повинно забезпечувати нормальну видимість для евакуації людей з приміщень при аварійному вимкненні робочого освітлення. Його необхідно влаштовувати: у виробничих приміщеннях, в яких працює більше 50 чоловік; у приміщеннях допоміжних будівель, де можуть одночасно перебувати більше 100 чоловік; в місцях, небезпечних для проходу людей, тощо.

Мінімальна освітленість на підлозі основних проходів та на сходах при евакуаційному освітленні повинна бути не менше 0,5 лк, а на відкритих майданчиках – не менше 0,2 лк.

Мінімальна ширина проходу має становити не менше 1 м, а висота – 2 м. Двері на шляхах евакуації повинні відчинятися, як правило, у напрямку виходу з будівлі. Відстань від дверей найбільш віддалених приміщень (крім вбиралень, умивалень, кімнат для куріння, душових та інших обслуговуючих приміщень) до виходу назовні чи до сходового майданчика, забезпеченого зовнішнім виходом, повинна відповідати встановленим вимогам. Евакуаційні шляхи і виходи повинні утримуватися вільними, нічим не захащуватися й у разі виникнення пожежі забезпечувати безпеку під час евакуації всіх людей, які перебувають у приміщеннях. Відповідно до ДБН України В.2.2-26:2010 «Будинки та споруди. Суди» у будинках не допускається використовувати килимові покриття на шляхах евакуації (у коридорах, на сходових майданчиках, сходах, у холах, ліфтових холах, вестибюлях).

Евакуація персоналу на випадок пожежі повинна здійснюватися таким чином: з приміщень, розташованих у підвальних і цокольних поверхах, через сходову площадку за умови відсутності на шляху евакуації складів горючих матеріалів; з приміщень першого поверху – безпо-

середньо через коридор, вестибюль до сходової клітки; з приміщень будь-якого поверху, крім першого, – до коридору, що веде до сходової клітки. Загальна місткість приміщень, що виходять до тупикового коридору чи холу, не повинна перевищувати 80 осіб.

Шляхи евакуації із приміщень, доступ в які дозволяється тільки суворо обмеженому колу працівників, мають бути окремими. Приміщення архівів повинні мати не менше двох евакуаційних виходів. Евакуаційні шляхи з підвалу або іншого поверху, де розміщено камери для підсудних, повинні бути відокремлені від інших евакуаційних шляхів з будинку й виходити на службовий двір. У металевих загороджувальних ґратах, що встановлюються з внутрішньої сторони вікон приміщень на перших та цокольних поверхах будинків судів, правоохоронних органів (крім камер для розміщення підсудних), необхідно передбачати можливість відкривання (розсування) зсередини однієї з ґрат.

Під час організації і проведення заходів із масовим перебуванням людей понад 50 осіб необхідно використовувати приміщення, забезпечені не менш ніж двома евакуаційними виходами, що відповідають вимогам будівельних норм, не мають на вікнах глухих ґрат і розташовані не вище другого поверху в будівлях із перекриттями з відповідних щодо горючості матеріалів (ДСТУ Б В.2.7-19-95 «Матеріали будівельні. Методи випробування на горючість»).

Для забезпечення ефективної евакуації людей при пожежі необхідно своєчасно проводити інструктажі й мати інструкції щодо дій у разі евакуації, проводити тренування з евакуації людей з будинку і приміщень не рідше двох разів на рік.

8.6. Навчання та інструктажі з питань пожежної безпеки

З метою запобігання виникненню пожеж, їх поширенню та для боротьби з ними працівники права проходять інструктажі й навчання за спеціальними програмами. Організація своєчасного і якісного проведення навчання, інструктажів та перевірки знань із питань пожежної безпеки в організаціях покладається на їх керівників, а в структурних підрозділах – на керівника відповідного підрозділу. Навчання з питань пожежної безпеки є обов'язковим і здійснюється в робочий час за програмами з питань пожежної безпеки, які погоджуються з центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, а також під час проведення спеціальних об'єктових навчань і тренувань з питань цивільного

захисту.

З урахуванням пожежної небезпеки наказом керівника (інструкцією) встановлюється відповідний порядок проходження посадовими особами навчання й перевірки знань із питань пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять із пожежно-технічного мінімуму з призначенням відповідальних за їхнє проведення. Ці заходи здійснюються на основі Типового положення про інструктажі, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях України, яке затверджене наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 29 вересня 2003 року № 368.

Кодексом цивільного захисту України передбачено такі види протипожежних інструктажів: вступний; первинний та повторний на робочому місці, а також може бути позаплановий та цільовий інструктаж. За призначенням та часом проведення протипожежні інструктажі поділяють на вступний, первинний.

Вступний протипожежний інструктаж проводиться з усіма працівниками, які щойно прийняті на роботу (постійну або тимчасову), а також з особами, які прибули на підприємство у відрядження і мають брати безпосередню участь у трудовому процесі. При проведенні цього інструктажу працівників знайомлять з основними вимогами Кодексу цивільного захисту України, 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. Він проводиться, як правило, у спеціально обладнаному для цього приміщенні фахівцем, на якого наказом покладені ці обов'язки. Вступний інструктаж може поєднуватися зі вступним інструктажем з охорони праці. Програма для проведення вступного протипожежного інструктажу затверджується керівником або його заступником.

Первинний протипожежний інструктаж новоприйнятий працівник проходить на робочому місці перед початком роботи, а також при переміщенні з одного підрозділу до іншого, на іншу посаду. Цей інструктаж також проходять особи, які прибули на підприємство у відрядження і мають брати безпосередню участь у трудовому процесі. Під час первинного інструктажу: знайомлять з пожежною безпекою приміщення, з правилами та інструкціями з пожежної безпеки; показують запасні виходи, пожежну сигналізацію, вогнегасники, засоби пожежогасіння; пе-

ревіряють практичні дії особи, що інструктується на випадок пожежі.

Повторний протипожежний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками не менш як один раз на рік за визначеним переліком питань, з якими необхідно ознайомити працівників під час проведення вступного та первинного протипожежних інструктажів.

Позаплановий протипожежний інструктаж повинен проводитися на робочому місці або у спеціально відведеному для цього приміщенні у разі введення в дію нових нормативних актів з питань пожежної безпеки (норм, правил, інструкцій, положень тощо) чи змін та доповнень до них або ж на вимогу державних інспекторів з пожежного нагляду, якщо виявлено незадовільне знання працівниками правил пожежної безпеки на робочому місці, невміння діяти у випадку пожежі та користуватися первинними засобами пожежогасіння.

Обсяг та зміст інструктажу визначаються в кожному випадку окремо залежно від причин, що спричинили необхідність його проведення.

Первинний, повторний, позаплановий та цільовий протипожежні інструктажі проводяться безпосередньо керівниками робіт, які пройшли навчання і перевірку знань із питань пожежної безпеки.

Цільовий протипожежний інструктаж проводиться із працівниками у разі ліквідації аварії, стихійного лиха; при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

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

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною небезпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Вони один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Про проведення всіх видів протипожежних інструктажів, крім цільового, у спеціальних журналах робляться записи (окремо від інструктажів з питань охорони праці) з підписами осіб, з якими проводився інструктаж, і тих, хто його проводив.

Первинний, повторний та позаплановий інструктажі завершуються перевіркою знань. Перевірку здійснює особа, яка проводила інструктаж.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і пе-

ревірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

Навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять посадові особи. Наказом МНС України від 29 вересня 2003 року № 368 затверджено Перелік посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки, та порядок їх організації. Відповідно до цього Переліку у міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, концернах, корпораціях, об'єднаннях підприємств, на підприємствах, в установах та організаціях складаються і затверджуються керівництвом конкретні переліки посад, під час призначення на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з пожежної безпеки, із зазначенням відповідних термінів. Навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки можуть проводити тільки фахівці, що мають спеціальну (пожежно-технічну) освіту та стаж роботи за фахом не менше 5 років.

Після закінчення навчання особам, які успішно склали залік, видається посвідчення. Особи, які показали незадовільні знання, повинні протягом одного місяця пройти повторну перевірку знань із пожежної безпеки.

Позачергова перевірка знань посадових осіб із питань пожежної безпеки за рішенням керівника підприємства проводиться: при введенні в дію нових нормативних актів з пожежної безпеки; при переміщенні посадової особи на іншу посаду, яка потребує додаткових знань із пожежної безпеки; на вимогу органів державного пожежного нагляду, якщо встановлено факти необізнаності посадової особи з нормативними актами з питань пожежної безпеки.

8.7. Пожежна сигналізація

Кожен галузевий об'єкт повинен мати встановлений порядок (систему) оповіщення людей про пожежу. У приміщеннях на видних місцях біля телефонів слід вивішувати таблички із зазначенням номера телефону для виклику пожежної охорони. Кожен, хто виявить пожежу, зобов'язаний сповістити пожежну охорону, вказати при цьому точне місце пожежі і наявність у приміщенні людей.

Пожежна сигналізація використовується для виклику пожежних команд при виникненні пожеж. До основних елементів пожежної сигналізації належать: повідомлювачі (сигнал тривоги про пожежу), які встановлюються поза або всередині споруди; приймальні апарати або уста-

новки для приймання і фіксації сигналів від повідомлювачів; повітряні або кабельні лінії, які з'єднують повідомлювачів з пожежною службою (найчастіше це телефонний зв'язок за номером 01). Пожежна сигналізація буває: променева, в якій кожен повідомлювач включений в окрему пару проводів; кільцева, де всі повідомлювачі включаються в один загальний провід (кільце).

На випадок пошкодження схема підключення має заземлення і знаходиться під контролем струму лінійної батареї. Заземлення дає змогу подати станції сигнал "Тривога" від повідомлювача. Повідомлювачі працюють від світла (полум'я, іскри), диму, тепла. Від світла повідомлювачі спрацьовують під впливом ультрафіолетових променів. Вони є найбільш чутливими. Димові автоматичні повідомлювачі працюють на фотоелементах або іонізаційних камерах. Теплові повідомлювачі спрацьовують при певному підвищенні навколишньої температури. Установки автоматичної електричної пожежної сигналізації монтують на складах, базах та інших пожежовибухонебезпечних об'єктах.

Повідомлювачі можуть бути також автоматичними. Автоматичний повідомлювач – це прилад оповіщення, який реагує на супутні пожежі фактори. Ручний пожежний повідомлювач – це пожежний повідомлювач з ручним способом приведення в дію. Для сигналізації про пожежу у вибухонебезпечних приміщеннях застосовують напівпровідникові датчики максимальної дії ПТИМ-1 і ПТИМ-2.

8.8. Засоби гасіння пожеж

Для гасіння пожеж використовують вогнегасячі речовини. Вони можуть бути газоподібними (вуглекислий газ, водяна пара), рідкими (вода), твердими (сухий пісок, порошки). До вогнегасячих речовин відносять також азбестові, повстяні або брезентові простирадла. Вогнегасячі речовини за принципом дії поділяють на охолоджуючі (вода), ізолюючі зону горіння від доступу кисню (порошкоподібні речовини, простирадла, піни), ті, що розбавляють горючі рідини або зменшують вміст кисню в зоні горіння (пара, вуглекислий газ, вода) та які уповільнюють процес горіння (галоїдні вуглеводні).

Для гасіння пожежі використовують первинні засоби пожежога-сіння, які спеціально заготовлюються на підприємстві: пісок, вода, азбестові простирадла, вогнегасники тощо. Одним із поширених засобів гасіння є вода.

Вода як вогнегасна речовина має такі позитивні якості: доступ-

ність і низька вартість; велика теплоємність; висока транспортабельність; хімічна нейтральність. Але має й негативні властивості. Зокрема, у воді 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 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. Піна використовується для гасіння загорань усіх твердих речовин, які можна гасити водою. Вона швидко припиняє доступ окислювача (кисню, повітря) до зони горіння і тому є ефективнішою 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 пінопошків з водою. Струмień води під тиском захоплює з бункера пінопошок 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, у результаті чого виділяється вибухонебезпечний водень. Хімічну піну використовують для гасіння легкозаймистих та горючих рідин.

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 кв. м. 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. Порош-

кові вогнегасники призначені для гасіння усіх речовин, які не можна гасити водою.

Пісок є ефективним засобом гасіння невеликих кількостей розлитих паливно-мастильних матеріалів. Гасіння відбувається внаслідок припинення доступу кисню до вогнища пожежі.

Для розміщення первинних засобів пожежогасіння, як правило, встановлюються спеціальні пожежні щити (стенди), на яких мають розміщуватися ті первинні засоби гасіння пожежі, які можуть застосовуватися в цьому приміщенні, споруді, установці. Пожежні щити (стенди), інвентар, інструмент, вогнегасники у місцях розташування не повинні створювати перешкоди під час евакуації.

Вогнегасники необхідно встановлювати у легкодоступних та помітних місцях (коридорах, біля входів або виходів із приміщень тощо), а також у пожежонебезпечних місцях, де найбільш ймовірно є поява осередків пожежі. При цьому необхідно забезпечити їхній захист від потрапляння прямих сонячних променів (за допомогою пожежних щитів – стендів) та безпосередньої (без загороджувальних щитків) дії опалювальних та нагрівальних приладів. Засобами протипожежної автоматики забезпечуються виробничі приміщення категорій А, Б і В, приміщення архівів, приміщення для роботи з документами, що містять державну таємницю – приміщення режимно-секретного органу, комори речових доказів, електронні АТС та серверні, комори зберігання канцелярії.

Відповідальність за своєчасне і повне оснащення галузевих об'єктів вогнегасниками та іншими засобами пожежогасіння, забезпечення їхнього технічного обслуговування, навчання працівників правилам користування вогнегасниками покладається на керівника.

Весь пожежний інвентар повинен бути у постійній готовності до застосування.

8.9. Державний пожежний нагляд на об'єктах галузі права

Відповідно до Кодексу цивільного захисту України організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки щодо виконання вимог законів та НАПБ покладені на центральний орган виконавчої влади, яким нині виступає Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС).

Положення про ДСНС затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року. ДСНС України свої повноваження реалізує безпосередньо і через свої територіальні органи, а також через

підрозділи, які здійснюють пожежно-технічне обслуговування підприємств, установ, організацій, інших об'єктів на підставі договорів. У складі цієї служби сформований орган державного пожежного нагляду.

До повноважень ДСНС України належать, зокрема:

– здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки щодо виявлення порушень вимог законодавства органами і роботодавцями та запобігання їм;

– участь у розробці положень, інструкцій та інших нормативних актів, що складаються роботодавцями у сфері пожежної безпеки;

– проведення перевірок за повідомленнями та заявами про злочини, пов'язані з пожежами та порушенням правил пожежної безпеки на відповідних об'єктах галузі;

– участь у розслідуванні причин виникнення надзвичайних ситуацій та невиконання запобіжних заходів;

– складення актів перевірок, приписів про усунення порушень вимог законодавства у сфері пожежної безпеки у разі виявлення таких порушень;

– звернення до адміністративного суду щодо застосування заходів реагування у вигляді повного або часткового зупинення до повного усунення порушень вимог законодавства у сфері пожежної безпеки роботи підприємств, окремих об'єктів, якщо ці порушення створюють загрозу життю та/або здоров'ю людей;

– складення протоколів про притягнення до адміністративної відповідальності посадових осіб, працівників, винних у порушенні законів та інших нормативно-правових актів у сфері пожежної безпеки;

– перевірка стану планування та готовності до здійснення заходів з організованої евакуації персоналу у разі виникнення надзвичайних ситуацій;

– розгляд відповідно до закону справ про адміністративні правопорушення, пов'язаних із порушенням установлених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконанням приписів та постанов центрального органу виконавчої влади, який здійснює державний нагляд у сфері пожежної безпеки, і накладення адміністративних стягнень;

– проведення технічного розслідування обставин і причин виникнення надзвичайних ситуацій, загибелі і травмування людей, знищення і пошкодження майна;

– отримання в установленому порядку від центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, роботодавців інформації, необхідної для виконання поставлених завдань;

– здійснення інших повноважень, передбачених законодавчими актами.

ДСНС України здійснює державний нагляд (контроль) шляхом проведення планових та позапланових перевірок відповідно до закону. У межах своїх повноважень посадові особи ДСНС України видають відповідно приписи, розпорядження чи постанови з питань пожежної безпеки у разі недотримання роботодавцями, працівниками вимог пожежної безпеки, визначених нормативно-правовими актами, стандартами, нормами і правилами.

Приписи, постанови, розпорядження ДСНС України щодо усунення порушень установлених законодавством вимог із питань пожежної безпеки можуть бути оскаржені до суду в установленій законом строк. За шкоду, заподіяну юридичним та фізичним особам внаслідок правомірного застосування санкцій, ДСНС України та її посадові особи відповідальності не несуть.

Контроль за виконанням вимог пожежної безпеки на об'єктах органів внутрішніх справ здійснюється службами пожежної безпеки МВС.

У роботодавців приватної форми власності органи державного нагляду у сфері цивільного захисту контролюють виконання заходів щодо захисту працівників на випадок надзвичайної ситуації, а також вирішення питань пожежної безпеки, що стосуються прав та інтересів інших юридичних осіб і громадян.

Питання до розділу 8
«Основні заходи пожежної безпеки в галузі права»

1. Поняття про пожежу. Основні причини пожеж.
1. Негативні наслідки пожеж.
2. Обставини, які сприяють виникненню та розповсюдженню пожеж.
3. Пожежна безпека на галузевих об'єктах та її правове регулювання.
4. Пожежна профілактика на галузевих об'єктах.
5. Нормативні акти пожежної безпеки (НАПБ).
6. Заходи пожежної профілактики.
7. Суб'єкти здійснення організації розроблення та впровадження у галузі юриспруденції заходів пожежної профілактики.
8. Основні обов'язки керівника щодо забезпечення пожежної безпеки на відповідному галузевому об'єкті (наприклад, у суді).
9. Протипожежний режим на об'єктах в галузі права.
10. Засоби евакуації, якими повинні бути забезпечені приміщення судів.
11. Навчання з питань пожежної безпеки.
12. Види інструктажів з питань пожежної безпеки.
13. Вступний і первинний інструктажі з пожежної безпеки.
14. Повторний, позаплановий і спеціальний інструктажі з пожежної безпеки.
15. Нормативно-правове забезпечення державного пожежного нагляду.
16. Форма, в якій може здійснюватися державний пожежний нагляд (контроль) на об'єктах, використовуваних у галузі права.

Розділ 9

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці є невід'ємною частиною державної політики, однією з найважливіших функцій центральних та місцевих органів виконавчої влади й Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У зв'язку з цим важливого значення набуває державний нагляд і контроль за станом охорони праці.

9.1. Органи державного нагляду. Права і відповідальність посадових осіб та основні принципи державного нагляду за охороною праці

Державний нагляд – це діяльність уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів), спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання й працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці.

Відповідно до ст. 38 Закону України "Про охорону праці" та інших нормативних актів про охорону праці державний нагляд за дотриманням законодавства здійснюють (рис. 3):

– центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці – **Державна служба промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд)**, діяльність якої спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра енергетики та вугільної промисловості;

– спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки – **Державна служба з надзвичайних ситуацій (ДСНС)**. Діяльність ДСНС спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра оборони України;

– спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки – **Державна інспекція ядерного регулювання України (Держатомрегулювання)**, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України;



Рис.3. Схема державного нагляду за охороною праці на підприємстві

– спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці та виробничої санітарії – **Державна санітарно-епідеміологічна служба України** (Держсанепідслужба), діяльність якої спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра охорони здоров'я України.

Цей же закон передбачає, що міністерства та інші центральні органи виконавчої влади: здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах відповідних галузей, а місцеві державні адміністрації контролюють додержання суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці за територіальним принципом.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавчо-нормативних актів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», Кодексом цивільного захисту, іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, які затверджуються Президентом або Кабінетом Мініст-

рів України.

Загальний перелік прав посадових осіб органів державного нагляду (контролю) міститься у ст. 8 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Це, зокрема, права:

– 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 обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

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

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

– надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом;

– здійснювати інші повноваження, передбачені відповідними положеннями.

Посадові особи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці є державними службовцями, на них поширюється чинність Закону України «Про державну службу». Вони несуть відповідальність згідно із законом за виконання покладених на них обов'язків і мають право носити формений одяг, зразки якого затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю)

лю) у сфері господарської діяльності» встановив основні принципи здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, зокрема:

- 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), неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими необґрунтованими заявами, а також невідворотності відповідальності осіб за подання таких заяв;

- здійснення державного нагляду (контролю) лише за наявності підстав та в порядку, визначених законом;

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

- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю) та неприпустимості здійснення заходів державного нагляду (контролю) різними органами державного нагляду (контролю) з одного й того самого питання;

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

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

- дотримання умов міжнародних договорів України;

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

- наявності одного органу державного нагляду (контролю) у складі центрального органу виконавчої влади.

9.1.1. Повноваження Державної інспекції ядерного регулювання України

Державна система нагляду за радіаційною безпекою створена для забезпечення радіаційного захисту персоналу, населення та навколишнього природного середовища. Подібні системи працюють, як правило,

у кожній країні світу, дозволяючи з мінімальним ризиком широко використовувати радіоактивні джерела для діагностики та лікування хворих, забезпечення промислової безпеки, розвідки нафти та газу, а також для багатьох інших корисних для суспільства цілей. В Україні тривалий час гостро стояла проблема створення ефективної системи нагляду за радіаційною безпекою при використанні радіоактивних джерел в медицині, промисловості, науці, освіті тощо.

Кабінет Міністрів України 7 червня 2006 року прийняв Постанову № 796 «Питання Державного комітету ядерного регулювання», якою дозволив Держатомрегулювання створити систему державних інспекцій з ядерної та радіаційної безпеки.

Законом України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» державний нагляд у цій сфері покладається на орган державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки, який формує та реалізує державну політику у сфері безпеки використання ядерної енергії. Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 363.

Створення регіональних мереж державних інспекцій з ядерної та радіаційної безпеки дозволяє нашій країні досягти рівня безпеки, що відповідає міжнародним нормам та вимогам МАГАТЕ.

Державна інспекція ядерного регулювання України відповідно до покладених на неї завдань здійснює:

– державний нагляд за дотриманням законодавства, умов виданих документів дозвільного характеру, норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки, фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, обліку та контролю ядерних матеріалів та інших джерел іонізуючого випромінювання;

– нагляд за технічним станом, режимами експлуатації та рівнем аварійної готовності систем (елементів), важливих для безпеки атомної електростанції, кваліфікацією та діями персоналу атомної електростанції, що забезпечує її ядерну та радіаційну безпеку, а також за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання аварії у процесі виробництва і використання джерел іонізуючого випромінювання, на ядерних установках, об'єктах, призначених для поводження з радіоактивними відходами, та уранових об'єктах, на забезпечення готовності підприємств, установ і організацій до ліквідації її наслідків;

– нагляд за службовим розслідуванням радіаційних аварій та облік таких аварій;

– застосування у межах своїх повноважень примусових заходів до

юридичних і фізичних осіб у разі порушення ними законодавства, умов виданих документів дозвільного характеру, норм, правил і стандартів із ядерної та радіаційної безпеки, вимог фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, обліку та контролю ядерних матеріалів та інших джерел іонізуючого випромінювання.

Крім цих повноважень, посадова особа спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки має право:

– обмежувати, припиняти, зупиняти експлуатацію підприємств, установ, організацій, ядерних установок, об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, установок із джерелами іонізуючого випромінювання у разі порушення вимог ядерної та радіаційної безпеки або неспроможності дотримання цих вимог;

– відстороняти персонал від діяльності, пов'язаної зі здійсненням безпосереднього управління реакторною установкою, та посадових осіб експлуатуючої організації від виконання службових обов'язків щодо здійснення організаційно-розпорядчих функцій, пов'язаних із забезпеченням ядерної та радіаційної безпеки, у разі порушення ними законодавства, умов виданих документів дозвільного характеру, норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки, вимог фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, обліку та контролю ядерних матеріалів й інших джерел іонізуючого випромінювання;

– передавати правоохоронним органам акти перевірок про порушення установлених законами, іншими нормативно-правовими актами вимог ядерної та радіаційної безпеки, фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, обліку та контролю ядерних матеріалів та інших джерел іонізуючого випромінювання.

9.1.2. Повноваження Державної санітарно-епідеміологічної служби України

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» у ст. 39 визначає поняття та основні завдання державного санітарно-епідеміологічного нагляду. Його здійснюють установи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України. Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 400/2011.

Основними завданнями цієї служби є:

– нагляд за дотриманням вимог санітарного законодавства органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, фізичними особами та громадянами, реалізацією ними санітарних та проти-епідемічних (профілактичних) заходів;

– реалізація державної політики з питань профілактики захворювань населення, участь у розробці та контроль за виконанням програм, що стосуються запобігання шкідливому впливу факторів навколишнього середовища на здоров'я населення;

– проведення державної санітарно-епідеміологічної експертизи;

– гігієнічна регламентація небезпечних факторів і надання дозволів на їхнє використання;

– нагляд за дотриманням вимог санітарних норм у стандартах;

– нагляд за дотриманням вимог стандартів і технічних умов при транспортуванні, зберіганні і використанні продукції;

– нагляд за застосуванням дезінфекційних засобів і проведенням дезінфекційних заходів;

– нагляд за дотриманням вимог на усіх етапах виробництва та реалізації харчової продукції;

– нагляд за побічною дією імунобіологічних препаратів тощо.

Органи санітарно-епідеміологічного нагляду наділено правом застосування заходів правового характеру до порушників.

Державний санітарно-епідеміологічний нагляд може бути запобіжним та поточним. Він здійснюється за планами органів державної санітарно-епідеміологічної служби, а також позапланово залежно від санітарної, епідемічної ситуації або ж за заявами громадян.

Результати такої перевірки оформляються відповідним актом, форма і порядок складання визначаються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

9.1.3. Повноваження Держгірпромнагляду

Держгірпромнагляд здійснює державний нагляд за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також за проведенням робіт, пов'язаних з геологічним вивченням надр, їх охороною і використанням, переробкою мінеральної сировини. Для виконання завдань Держгірпромнаглядом в межах держави утворено його територіальні органи.

Наглядова діяльність здійснюється згідно з вимогами **Порядку**

організації державного нагляду за охороною праці в системі Держнагляддохоронпраці, затвердженого наказом Державного комітету з нагляду за охороною праці № 92 від 30.03.2004 (далі – Порядок).

Цим Порядком визначено, що державний нагляд (контроль) здійснюється шляхом проведення посадовими особами Держгірпромнагляду України перевірок (обстежень) юридичних осіб, установ, підприємств, організацій, їхніх відокремлених підрозділів, філій, окремих виробничих об'єктів, представництв та фізичних осіб, що використовують найману працю, на предмет:

– промислової безпеки, охорони праці, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю;

– ведення робіт, пов'язаних із геологічним вивченням надр, їхнім використанням та охороною, використанням і переробкою мінеральної сировини;

– безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

– безпечного проведення робіт з утилізації звичайних видів боеприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення;

– трубопровідного транспорту, функціонування ринку природного газу та діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами.

Посадові особи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці є державними службовцями і на них поширюється чинність Закону України «Про державну службу». Вони несуть відповідальність згідно із законом за виконання покладених на них обов'язків.

Основними завданнями Держгірпромнагляду є організація та здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з питань:

а) промислової безпеки, охорони праці, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю;

б) геологічного вивчення надр, їхнього використання та охорони, а також використання і переробки мінеральної сировини;

в) безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

г) безпечного проведення робіт з утилізації звичайних видів боеприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення.

начення;

д) трубопровідного транспорту, функціонування ринку природного газу та діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами.

Для виконання цих завдань Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України має право в установленому порядку:

– залучати до виконання окремих робіт, участі у вивченні окремих питань учених і фахівців (за їхньою згодою), працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади;

– одержувати інформацію, документи і матеріали від державних органів та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій усіх форм власності та їхніх посадових осіб;

– користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державними, зокрема урядовими, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами;

– безперешкодно здійснювати заходи державного нагляду суб'єктів господарювання, а також об'єктів виробництва фізичних осіб у присутності роботодавця або його представника з питань додержання законодавства, що належать до її компетенції;

– визначати обсяги та періодичність проведення заходів державного нагляду (контролю) у межах компетенції;

– одержувати від роботодавців 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 про вжиття заходів щодо їхнього усунення;

– здійснювати комплексні перевірки за участю інших органів державного нагляду;

– видавати у визначеному порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові до виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у сфері промислової безпеки, охорони праці, геологічного вивчення, використання, охорони надр та безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

– зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію

машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, а також анулювати видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників;

– притягати у межах компетенції до адміністративної відповідальності посадових осіб, працівників і громадян за порушення законодавства;

– притягати за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, до сплати штрафу;

– надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб обійманій посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення осіб до відповідальності, встановленої законом;

– надсилати подання про зупинення та анулювання дії спеціальних дозволів на користування надрами;

– заслуховувати звіти посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій із питань промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, геологічного вивчення, використання та охорони надр, безпеки поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання.

Свою роботу з нагляду за охороною праці Держгірпромнагляд проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці та експертно-технічні центри.

9.1.4. Види та основні параметри проведення наглядових заходів

Державний нагляд за охороною праці здійснюється шляхом проведення перевірок установ, підприємств, організацій, їх відокремлених підрозділів, філій, представництв, юридичних осіб, фізичних осіб, що використовують найману працю (далі – суб'єкти господарювання), у тому числі окремих виробничих об'єктів суб'єктів господарювання – виробничих цехів та дільниць, машин і механізмів, промислових майданчиків, інших відокремлених виробничих структурних підрозділів. Ці перевірки поділяються на планові та позапланові.

Періодичність здійснення планових перевірок визначається відповідно до критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від прова-

дження господарської діяльності у сфері промислової безпеки та охорони праці. Цими критеріями є певні види господарської діяльності або виконуваних робіт, які можуть становити потенційну загрозу життю і здоров'ю людей. За ними суб'єкти господарювання незалежно від форми власності розподіляються за високим, середнім та незначним ступенем ризику для безпеки життя і здоров'я людей (додаток А).

Планова перевірка проводиться для суб'єктів господарювання у такі терміни:

- з високим ступенем ризику – не частіше ніж один раз на рік;
- із середнім ступенем ризику – не частіше ніж один раз на два роки;
- з незначним ступенем ризику – не частіше ніж один раз на п'ять років.

Якщо під час останніх двох планових перевірок не виявлено порушень, максимально допустима їх частота зменшується у два рази (за винятком суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику). У випадку ж коли впродовж останніх двох років у суб'єкта господарювання через порушення вимог законодавства з промислової безпеки та охорони праці стався нещасний випадок із смертельними наслідками, з тяжкими наслідками, або груповий нещасний випадок з двома і більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості ушкодження їх здоров'я, максимально допустима частота планових перевірок суб'єкта господарювання збільшується у два рази.

Планова перевірка виробничого об'єкта, який належить суб'єкту господарювання, здійснюється:

- з високим ступенем ризику – не частіше ніж один раз на 3 чи 6 місяців;
- із середнім ступенем ризику – не частіше ніж один раз на 12 місяців;
- з незначним ступенем ризику – під час планової всебічної перевірки.

Якщо за відповідними критеріями суб'єкт господарювання може бути віднесений одночасно до двох або більше груп ризику, то йому надається статус суб'єкта з більш високою групою ризику з числа тих, до яких він може бути віднесений.

У разі порушення встановлених вимог щодо періодичності проведення планових перевірок, передбачених законом, суб'єкт господарювання має право не допускати посадову особу Держгірпромнагляду України до здійснення планової перевірки.

Планові перевірки здійснюються за графіками проведення переві-

рок відповідно до річних або квартальних планів Держгірпромнагляду України та його територіальних органів, їх структурних підрозділів, які затверджуються до 1 грудня року, що передує плановому, або до 25 числа останнього місяця кварталу, що передує плановому. Графіки перевірок мають містити найменування суб'єкта господарювання (виробничого об'єкта), що перевіряється, строк та предмет перевірки.

Посадові особи Держгірпромнагляду України мають право проводити також і позапланові перевірки. Підстави для проведення таких перевірок передбачені Положенням про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України. Їх проводять у разі:

- подання суб'єктом господарювання письмової заяви до територіального органу Держгірпромнагляду України про здійснення заходу державного нагляду (контролю) за його бажанням;

- неподання у встановлений термін суб'єктом господарювання документів обов'язкової звітності без поважних причин, а також письмових пояснень про причини, які перешкождали поданню таких документів;

- виявлення та підтвердження недостовірності даних, заявлених у документах обов'язкової звітності, поданих суб'єктом господарювання;

- перевірки виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень Держгірпромнагляду України щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення планових заходів державного нагляду;

- звернення фізичних та юридичних осіб про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства (за наявності згоди центрального апарату Держгірпромнагляду України);

- настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;

- в інших випадках, передбачених законами України.

Згідно із Порядком, планово та позапланово можуть перевірятися як суб'єкт господарювання, так і його окремі виробничі об'єкти. Планова перевірка суб'єкта господарювання передбачає всебічну перевірку всіх його виробничих об'єктів.

Під час всебічної перевірки суб'єкта господарювання, який має велику кількість виробничих об'єктів, допускаються певні обмеження при здійсненні перевірки, наприклад, тільки перевірка служб, які повинні забезпечувати безпечно та безаварійне виконання робіт, та вибірково

перевірка окремих виробничих об'єктів. До таких суб'єктів належать, наприклад, виробничі об'єднання, корпорації, комбінати, заводи тощо.

Порядком передбачено, що під час позапланових перевірок як суб'єктів господарювання, так і виробничих об'єктів перевіряються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу.

Перевірки виробничих об'єктів здійснюються шляхом обстеження дільниць суб'єкта господарювання посадовою особою Держгірпромнагляду України. У разі перевірки невеликих за обсягами виробничих об'єктів під час одного обстеження може бути перевірено декілька об'єктів.

Перевірка суб'єкта господарювання може здійснюватися як самостійно посадовою особою Держгірпромнагляду України, так і спеціально створеною комісією, до складу якої включаються посадові особи Держгірпромнагляду України різних напрямів нагляду, або ж можуть бути залучені треті особи – представники інших установ та організацій за згодою їх керівників. Склад відповідної комісії визначається наказом Держгірпромнагляду України або його територіального органу.

Якщо перевірка проводиться спеціально створеною комісією, перед її початком складається план перевірки, в якому визначаються питання та об'єкти (підрозділи, служби, дільниці), що підлягають перевірці, а також посадові особи та фахівці, відповідальні за перевірку визначених питань та об'єктів. План затверджується керівником територіального органу Держгірпромнагляду України.

Перевірки суб'єктів господарювання або їх відокремлених підрозділів здійснюються за місцем провадження ними господарської діяльності. Організація перевірок суб'єктів господарювання, що здійснюють господарську діяльність в різних регіонах держави, може здійснюватися за місцем державної реєстрації суб'єкта господарювання.

Строк проведення планової перевірки суб'єкта господарювання (за винятком суб'єкта малого підприємництва) не може перевищувати п'ятнадцяти робочих днів, позапланової – десяти. Щодо суб'єктів малого підприємництва, для них строк проведення планової перевірки не може перевищувати п'яти робочих днів, позапланової – двох.

Планова перевірка виробничого об'єкта, який належить суб'єкту господарювання, проводиться протягом одного-п'яти робочих днів, позапланова – не довше двох.

Проведення планової перевірки суб'єкта господарювання комісійно, а також перевірка виробничого об'єкта, доступ до якого можливий лише за наявності спеціального допуску, або якщо об'єкт підпадає під дію Закону України «Про державну таємницю», здійснюється за умови

попереднього повідомлення суб'єкта перевірки рекомендованим листом чи телефонограмою або врученням цього повідомлення особисто керівнику (уповноваженій особі) суб'єкта господарювання під підпис не пізніше ніж за десять днів до дня здійснення заходу.

У разі неповідомлення про проведення планової перевірки у вищезазначених випадках суб'єкт господарювання має право не допускати посадову особу (членів комісії) Держгірпромнагляду України до здійснення такої перевірки.

9.1.5. Порядок проведення перевірок та їхні наслідки

Перед початком перевірки особа Держгірпромнагляду України, що здійснює перевірку, ознайомлюється з установчими та реєстраційними документами, технічною і технологічною документацією, матеріалами попередніх перевірок з питань, які стосуються компетенції Держгірпромнагляду України, у тому числі перевірок, здійснених службами охорони праці, уповноваженими особами цього суб'єкта і вищими організаціями за їх наявності, станом виконання заходів щодо усунення виявлених порушень, які були розроблені та затверджені за результатами попередніх перевірок посадовими особами Держгірпромнагляду України, висновками комісій з розслідування нещасних випадків і аварій (якщо такі були).

Під час проведення перевірок суб'єкт господарювання повинен надавати посадовій особі Держгірпромнагляду України, яка здійснює перевірку, всю необхідну інформацію, пояснення, довідки, матеріали з питань, що виникають під час перевірок, за необхідності забезпечувати засобами індивідуального захисту та іншими засобами, необхідними для проведення перевірки, якщо це вимагає специфіка виробництва, а також забезпечувати присутність уповноваженої особи. Суб'єкту господарювання забороняється здійснювати будь-які дії, які перешкоджають посадовій особі Держгірпромнагляду України виконувати свої обов'язки з проведення перевірки.

Перевірка суб'єктів господарювання або їх виробничих об'єктів, у тому числі таких, що знаходяться у процесі монтажу, демонтажу, налагодження, ремонту, технічного обслуговування, здійснюється в робочий час суб'єкта господарювання, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Посадова особа Держгірпромнагляду України, яка здійснює перевірку, повинна мати при собі службове посвідчення і направлення на проведення перевірки, а у випадку перевірки режимних об'єктів – додатково допуск, оформлений у встановленому порядку. Ці документи на

вимогу суб'єкта господарювання мусять бути йому пред'явлені. В іншому випадку суб'єкт господарювання має право не давати згоди на здійснення такої перевірки.

За результатами обстеження суб'єкта господарювання або виробничого об'єкта на кожного із них складаються акт перевірки у двох екземплярах, але коли під час одного обстеження було перевірено декілька виробничих об'єктів, допускається оформлення одного акта перевірки на ці виробничі об'єкти. Примірники акта не пізніше останнього дня перевірки підписуються посадовими особами Держгірпромнагляду України (членами комісії), які здійснювали перевірку, та керівником суб'єкта господарювання або уповноваженою ним особою. Один примірник акта вручається керівнику суб'єкта господарювання. Якщо керівник не погоджується з актом, він підписує його із зауваженнями, які є невід'ємною частиною акта. На випадок відмови керівника суб'єкта господарювання або уповноваженої ним особи підписати акт посадова особа Держгірпромнагляду України вносить до нього відповідний запис. При цьому один примірник акта направляється суб'єкту господарювання рекомендованим листом, а на другому примірнику проставляються відповідний вихідний номер листа, яким було відправлено акт, та дата направлення. Другий примірник акта протягом трьох років зберігається у підрозділі Держгірпромнагляду України, що здійснював перевірку.

В актах зазначається стан дотримання вимог законодавства суб'єктом господарювання, а в разі недотримання – детальний опис виявлених порушень із зазначенням норми законодавства. При цьому посадова особа Держгірпромнагляду України на підставі відповідного акта складає обов'язковий до виконання припис у двох примірниках. Один примірник припису не пізніше п'яти робочих днів з дня складання акта обстеження надається керівнику суб'єкта господарювання, а другий – залишається в Держгірпромнагляді України або його територіальному органі.

У разі відмови керівника суб'єкта господарювання або уповноваженої ним особи від отримання припису він направляється рекомендованим листом.

Про стан виконання припису суб'єкт господарювання повинен письмово у встановлені терміни повідомити посадову особу, яка видала припис. Після надходження інформації від суб'єкта господарювання щодо виконання припису посадовою особою проводиться перевірка виконання припису. У разі неподання суб'єктом господарювання відповідної інформації у встановлені терміни, а також недостовірної інформації Держгірпромнагляд України набуває право на проведення позапланової

перевірки суб'єкта господарювання.

Право заборони виконання робіт, виробництва виникає у разі виявлення під час перевірки:

– порушень вимог законодавства з охорони праці та промислової безпеки, що створюють загрозу життю працівників;

– відсутності дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

– непроведення у встановленому порядку та в терміни технічного огляду, випробування або експертного обстеження машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки;

– виникнення нещасного випадку зі смертельним або тяжким наслідком, групового нещасного випадку.

При виявленні перевищення допустимих норм технологічного навантаження виробничого об'єкта (окремого виробництва, машин і механізмів) або якщо наявний рівень технологічного навантаження створює загрозу життю працівників, уникнути чого можливо за рахунок його зниження, роботи такого об'єкта можуть бути обмежені до допустимого безпечного рівня. Якщо порушення, які були підставою для заборони робіт або виробництва, обмеження виробництва, усунені під час перевірки, в акті перевірки вноситься запис «Порушення усунено під час перевірки».

У разі нещасного випадку зі смертельним або тяжким наслідком, групового нещасного випадку заборона виконання робіт або виробництва на виробничому об'єкті (суб'єкті господарювання в цілому) здійснюється до проведення перевірки та складання відповідного акта, але коли перевіркою не виявлено порушень, що дають підставу для заборони подальшого виконання робіт, їхнє поновлення здійснюється посадовою особою тільки на підставі акта перевірки; якщо ж роботи було припинено внаслідок групового нещасного випадку, то їхнє поновлення здійснюється центральним апаратом Держгірпромнагляду України або його територіальним органом.

Якщо при перевірці виявлено порушення, які несуть безпосередню загрозу життю працівників, що потребує негайного зупинення робіт або виробництва чи їх обмеження, керівник суб'єкта господарювання на вимогу і в присутності посадової особи Держгірпромнагляду України повинен негайно припинити або обмежити ці роботи. Якщо посадова особа прийняла рішення про заборону робіт або виробництва, то відповідні об'єкти (машин і механізмів) повинні бути запломбовані, за винятком тих, що не підлягають пломбуванню (переносне ручне обладнання, еле-

ктричні розетки тощо).

Поновлення роботи (виробництва) здійснюється на підставі подання суб'єктом господарювання офіційного письмового повідомлення про повне усунення зазначених у розпорядженні порушень, а також результатів перевірки їх усунення, яка проводиться не пізніше трьох діб після отримання повідомлення про усунення порушень.

Рішення про поновлення виробництва, виконання робіт після їх заборони приймається посадовою особою, яка видала припис (розпорядження). Зазвичай це здійснюється за умови усунення порушень, що були причиною для оформлення відповідного припису.

Приписи та розпорядження можуть бути оскаржені до центрального апарату Держгірпромнагляду України або до суду в установленому законодавством порядку.

За результатами перевірки у разі виявлених значних або систематичних порушень вимог законодавства з охорони праці та промислової безпеки Держгірпромнагляд України та його територіальні органи мають право надсилати суб'єкту господарювання або вищій організації (центральному органу виконавчої влади), до сфери управління якої належить відповідний суб'єкт господарювання, подання щодо невідповідності посадових осіб обійманим посадам або передавати матеріали органам прокуратури на посадових осіб, дії або бездіяльність яких:

– призвели до порушень, які створили безпосередню загрозу життю працівників;

– були спрямовані на перешкоджання проведенню перевірки без правових підстав або на невиконання законних вимог посадової особи Держгірпромнагляду України щодо зупинення роботи (виробництва).

Про прийняте рішення із зазначеного питання суб'єкт господарювання або вища організація у місячний термін письмово інформує Держгірпромнагляд України або його територіальний орган. За необхідності у разі зростання рівня смертельного виробничого травматизму або аварійності, а також у разі виникнення аварії на виробництві, настання нещасного випадку зі смертельним чи тяжким наслідком, групового нещасного випадку для оперативного запобігання виникненню у подальшому аварій, нещасних випадків на виробництві, зокрема зі смертельними наслідками, можливе введення Держгірпромнаглядом України або його територіальним органом посиленого режиму щодо державного нагляду, що передбачає таку організацію роботи державних інспекторів, яка б забезпечувала можливість здійснення постійного спостереження за станом промислової безпеки та охорони праці.

При створенні перешкод проведенню перевірки посадова особа

Держгірпромнагляду України має право звернутися до правоохоронних органів для вжиття ними відповідних заходів.

9.2. Громадський контроль за станом охорони праці

Громадський контроль за станом охорони праці здійснюють професійні спілки, їхні об'єднання в особі своїх виборних органів і представників. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Це останнє правило стосується безпосередньо і сфери юриспруденції. Оскільки у переважній більшості профспілки тут зазвичай відсутні, а в судовій системі їхнє створення в галузі не допускається згідно із Законом України «Про судоустрій і статус суддів», контроль за охороною праці тут здійснюють уповноважені самими працівниками особи.

Конвенція МОП № 135 (1971) «Про захист прав представників трудящих на підприємстві та наданих їм можливостей» проголошує, що представники трудящих користуються захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди. Представникам трудящих мають надаватись на підприємстві відповідні можливості для швидкого й ефективного виконання своїх функцій. Поняття «представник трудящих» включає представників профспілок чи виборних представників.

9.2.1. Повноваження професійних спілок

Законом України «Про охорону праці» профспілки мають суттєві повноваження у галузі охорони праці, виконання яких вони здійснюють через свої виборні органи та представників. Головною метою і завданням представників профспілок є захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань.

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

- опрацювання національної, галузевих і регіональних програм покращення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;
- опрацювання державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;
- опрацювання власником комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;

– розслідування нещасних випадків і профзахворювань, у тому числі спеціальні розслідування за участю фахівців з охорони праці вищих профорганів, розроблення заходів щодо їх попередження;

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

– розроблення пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці до колективного договору;

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

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

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

Безпосередніми виконавцями функцій профспілок на підприємствах, згідно із Законом України «Про охорону праці», є профспілковий комітет, його комісія з питань охорони праці, цехові комітети, профгрупи і громадські інспектори з охорони праці. Функції і обов'язки цих громадських формувань та їх права викладено у відповідних положеннях, затверджених президією Федерації профспілок України 20 вересня 1994 р. Зокрема, з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень вони *мають право*:

– безперешкодно перевіряти стан безпеки і гігієни праці;
– вимагати від майстра, бригадира чи іншого керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочих місцях у разі створення загрози життю або здоров'ю працюючих ;

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

– вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці, та заохочення

кращих;

і здійснюють контроль за:

– забезпеченням працівників інструкціями, положеннями з охорони праці, які діють у межах підприємства, та додержання їх вимог працівниками;

– створенням належних умов праці і виробничого побуту та забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту;

– своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань;

– використанням фонду охорони праці підприємства за його призначенням.

Необхідно зазначити, що профспілковий комітет має право внести власнику, державним органам управління подання з будь-якого питання охорони праці та домагатися від них аргументованої відповіді. Більше того, відповідно до ст. 45 КЗпП на вимогу профспілкового комітету, який підписав за дорученням трудового колективу колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з будь-яким керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує заходи або вимоги колективного договору, в тому числі і з питань охорони праці.

9.2.2. Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці

Уповноважені з питань охорони праці обираються на загальних зборах (конференції) колективу підприємства, де немає професійної спілки, з числа досвідчених та ініціативних працівників. Діяльність уповноважених проводиться на підставі Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, яке розробляється відповідно до Типового положення і затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. Відповідно до Типового положення про роботу уповноважених трудових колективів, останні можуть бути одночасно і представниками профспілок з питань охорони праці. В той же час за рішенням трудового колективу обов'язки уповноважених можуть бути покладені на громадських інспекторів з охорони праці профспілок.

Працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та нешкідливих умов праці, не може бути уповноваженим з питань охорони праці. Чисельність останніх визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно

від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі.

Свої обов'язки уповноважені з питань охорони праці виконують, як правило, у процесі виробництва, безпосередньо на своїй ділянці, зміні, бригаді. Власник за свій рахунок організовує навчання уповноважених, а також звільняє від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ним середнього заробітку.

Уповноважені з питань охорони праці не рідше одного разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, котрим вони обрані.

Уповноважені з охорони праці можуть і повинні залучатися до розроблення розділу «Охорона праці» до колективних договорів та угод, комплексних перспективних планів з охорони праці, до роботи в комісіях з питань атестації робочих місць тощо.

Вони беруть участь: у комісіях з розслідування професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки; у вирішенні питання про зниження розміру одноразової допомоги потерпілому від нещасного випадку в разі невиконання працівником вимог нормативних документів про охорону праці; розгляду факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, у випадку відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу.

Уповноважені з охорони праці мають право:

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

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

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

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

Гарантії для уповноважених з питань охорони праці щодо звільнення їх з роботи з ініціативи власника або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності передбачаються у колективному договорі. Уповноважений може бути відкликаний до закінчення терміну

своїх повноважень у разі незадовільного їх виконання тільки за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу, який його обирає.

9.3. Порядок здійснення державного нагляду за охороною праці на об'єктах МВС України

Державний нагляд на об'єктах МВС, де працюють особи за трудовими договорами, здійснюється згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 листопада 1993 р. за № 963 «Про внесення змін до Положення про Державний комітет України по нагляду за охороною праці».

Між МВС України і Державним комітетом України по нагляду за охороною праці (правонаступник – Держгірпромнагляд) діє Угода, згідно з якою Держгірпромнагляд здійснює нагляд за охороною праці на об'єктах Міністерства внутрішніх справ, де застосовується праця осіб, які працюють за трудовими договорами (на підприємствах, в установах, організаціях органів внутрішніх справ та у військових частинах військ внутрішньої та конвойної охорони).

Перелік таких органів внутрішніх справ надається територіальним управлінням Держгірпромнагляд згідно з діючим режимом секретності начальниками ГУМВС України в Криму, м. Києві і Київській області, УМВС України в областях і м. Севастополі та командирами з'єднань і військових частин.

В органах внутрішніх справ, де працюють особи за трудовими договорами, Держгірпромнагляд забезпечує нагляд за:

– дотриманням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих та інших нормативних актів, які регламентують безпеку і гігієну праці та стан виробничого середовища;

– технічним станом і відповідністю вимогам нормативних актів про охорону праці діючих технологій, обладнання, машин, механізмів, транспортних засобів, устаткування, що використовує електро- і теплову енергію, нафтопродуктопроводів і нафтопродуктосховищ, установок, де використовується хлор і аміак у цивільних галузях тощо;

– експлуатацією житлово-комунального і побутового господарства, систем тепло- та водопостачання і водовідведення будівель;

– своєчасним забезпеченням працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту й утримання їх відповідно до чинних нормативних актів;

– роботою служб або підрозділів охорони праці щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;

– відповідністю вимогам нормативних актів порядку і строків перевірки знань з охорони праці у членів постійно діючих комісій органів внутрішніх справ;

– додержанням вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону надр при веденні робіт щодо розробки родовищ твердих, рідких і газоподібних корисних копалин;

– забезпеченням раціонального використання мінеральних ресурсів при їх переробці, найбільш повним і комплексним вилученням наявних корисних компонентів;

– реєстрацією об'єктів газового комплексу та контроль за своєчасним і якісним проведенням технічного огляду цих об'єктів;

– видачею дозволів на виготовлення, монтаж, ремонт і реконструкцію, налагодження та експлуатацію устаткування й технологічних об'єктів газового комплексу, а також на використання військової та спеціальної техніки й обладнання у народному господарстві.

Держгірпромнагляд очолює проведення спеціального розслідування групових нещасних випадків зі смертельними наслідками, що сталися з особами, які працюють за трудовими договорами, а також проведення експертизи проектної документації на виготовлення, ремонт, реконструкцію, налагодження і монтаж об'єктів котлонагляду та підйомних споруд, які будуть застосовуватися у народному господарстві, забезпечує участь своїх представників у роботі комісій з прийому дослідних зразків цих споруд і об'єктів.

Згідно з угодою МВС України забезпечує на своїх об'єктах, де працюють особи за трудовими договорами, додержання вимог Закону України «Про охорону праці», створення безпечних умов праці, відшкодування шкоди, заподіяної працівникам ушкодженням здоров'я під час виконання ними трудових обов'язків, розробку комплексних програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і узгодження їх з органами Держгірпромнагляду.

Міністерство внутрішніх справ здійснює технічний нагляд за безпечною експлуатацією і технічним станом підйомних споруд, парових і водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів для пари і гарячої води. При цьому технічний нагляд за цим устаткуванням, що виготовляється підприємствами (у тому числі закордонними), здійснюється тільки за умови, що воно замовлялось МВС України. Міністерство також стежить за безпекою й технічним станом будівель і споруд та здійснює реєстрацію, технічний огляд і випробування посу-

дин, що працюють під тиском, котельних установок, трубопроводів для пари і гарячої води, підйомних споруд.

На Міністерство покладено також експертизу проектів виробничих об'єктів, де можливе використання праці осіб, з якими укладено трудові договори, розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися в органах внутрішніх справ з названими особами, а також проведення аналізу травматизму, подання звітів про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про травматизм на виробництві за затвердженими Міністерством статистики формами.

МВС розробляє і погоджує з Держгірпромнагляду відомчі нормативні акти про охорону праці, які застосовуються на об'єктах, де працюють особи за трудовими договорами.

Приписи посадових осіб органів Держгірпромнагляду щодо усунення порушень та недоліків з питань охорони праці на об'єктах МВС є обов'язковими до виконання.

Допуск державних інспекторів і посадових осіб системи Держгірпромнагляду в органи внутрішніх справ, що підлягають перевірці, здійснюється згідно із встановленим МВС порядком.

МВС також забезпечує участь своїх представників органів технічного нагляду та охорони праці в атестації членів постійно діючих комісій органів внутрішніх справ.

Органи технічного нагляду МВС України мають право видавати дозволи на:

- проведення підричних робіт і придбання вибухових речовин;
- виготовлення підйомних споруд й об'єктів котлонагляду в разі їх застосування у народному господарстві;
- випробування балонів, що працюють під тиском, зі скрапленим і стиснутим газом (відтиск клейма у вигляді арифметичного дробу, у чисельнику – літери алфавіту, у знаменнику – число одинадцять);
- право експлуатації підйомних споруд і об'єктів котлонагляду (посвідчення).

Таким чином, Угода між Державним комітетом нагляду за охороною праці і МВС є чинним документом, який забезпечує охорону праці на об'єктах органів внутрішніх справ

Кожний із вищеперерахованих органів виконує функції в межах своїх повноважень, визначених положеннями про ці органи.

***Питання до розділу 9 «Державний нагляд
і громадський контроль за станом охорони праці»***

1. Органи державного нагляду, права і відповідальність посадових осіб та основні принципи державного нагляду за охороною праці.
2. Повноваження Державної інспекції ядерного регулювання України.
3. Повноваження Державної санітарно-епідеміологічної служби України.
4. Повноваження Держгірпромнагляду.
5. Види та основні параметри проведення наглядових заходів.
6. Порядок проведення перевірок.
7. Наслідки перевірок стану охорони праці державними компетентними службами.
8. Громадський контроль за станом охорони праці.
9. Повноваження професійних спілок.
10. Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці.
11. Порядок здійснення державного нагляду за охороною праці на об'єктах МВС України.

Розділ 10
ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ
ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО
ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

10.1. Загальні положення щодо державного соціального страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

У більшості промислово розвинутих країн державна соціальна політика базується на солідарній основі та на суспільній думці про те, що потерпілі на виробництві повинні мати право на особливі переваги в соціальному захисті. З урахуванням міжнародного досвіду Верховною Радою України був прийнятий і набув чинності з 1 січня 2001 року Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Цей Закон гарантує право громадян на соціальний захист, яке проголошується Конституцією України (ст. 46), зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. 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 (далі – підприємства), на фізичних осіб і на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності.

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

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;

2) 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;

3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на ви-

робництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася інвалідом, прирівнюється до нещасного випадку, який трапився із застрахованим. Така дитина відповідно до медичного висновку вважається застрахованою, та до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення 23 років їй подається допомога Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися:

1) 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;

2) громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

10.1.1. Завдання та основні принципи соціального страхування

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.

Законодавство про страхування від нещасного випадку складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законів «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та «Про охорону праці», Кодексу законів про працю 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 ви-

падку, то застосовуються норми міжнародного договору.

Основними принципами соціального страхування від нещасного випадку є:

- обов'язковий порядок страхування всіх працівників, а також учнів та студентів навчальних закладів, коли вони набувають професійних навичок;
- сплата страхових внесків тільки роботодавцями;
- інформування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- здійснення управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків на паритетних засадах державою, роботодавцями і представниками працівників;
- своєчасне та повне відшкодування шкоди потерпілим;
- надання державних гарантій застрахованим у реалізації їх прав;
- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
- економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці.

10.1.2. Страховий ризик і страховий випадок

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, визначених Кабміном України, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

В окремих випадках, за наявності підстав, Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховий нещасний випадок, що стався за обставин, не зазначених Кабміном України.

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.

Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів відповідно до Закону України "Про охорону праці".

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

10.2. Фонд соціального страхування та управління ним

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

Управління Фондом здійснюють правління та виконавча дирекція Фонду. До складу правління включаються представники держави, застрахованих працівників і роботодавців – по 15 осіб від трьох представницьких сторін з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

Члени правління Фонду та їх дублери виконують свої обов'язки, передбачені статутом Фонду, на громадських засадах, крім випадків, коли вони беруть участь у засіданнях правління Фонду або виконують інші завдання правління Фонду. У цьому разі членам правління та їх дублерам Фонд відшкодовує витрати на проїзд і проживання, а також фактично втрачений у зв'язку із виконанням цих обов'язків заробіток за місцем роботи та внески з нього на соціальне страхування.

Правління Фонду створюється на шестирічний строк і виконує такі функції:

1) обирає із своїх членів строком на два роки голову правління Фонду та двох його заступників. При цьому забезпечується по чергове представництво на цих посадах кожної із трьох представницьких сторін;

2) спрямовує і контролює діяльність виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів; щорічно, а також у разі потреби заслуховує звіти директора виконавчої дирекції Фонду про її діяльність;

3) створює на паритетних засадах для вирішення найбільш важливих завдань Фонду постійні та тимчасові комісії з питань профілактики нещасних випадків, виконання бюджету, призначення пенсій тощо;

4) щорічно готує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо галузевих тарифів внесків на соціальне страхування від нещасних випадків;

5) визначає кадрову політику;

6) призначає директора виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків та його заступників;

7) затверджує: статут Фонду, зміни до нього; регламент роботи правління Фонду; річні бюджети Фонду та звіти про їх виконання, порядок використання коштів бюджету та коштів резерву Фонду; положення про виконавчу дирекцію Фонду.

Постійно діючим виконавчим органом правління Фонду є Виконавча дирекція Фонду. Вона підзвітна правлінню Фонду, проводить свою діяльність від імені Фонду у межах та в порядку, що визначаються його статутом і положенням про виконавчу дирекцію Фонду, а також забезпечує виконання рішень правління Фонду, здійснює матеріально-технічне забезпечення роботи наглядової ради та правління Фонду.

Робочими органами виконавчої дирекції Фонду є її управління в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, відділення в районах і містах обласного значення. Робочі органи виконавчої дирекції Фонду є юридичними особами.

Керівників управлінь і відділень Фонду призначає директор виконавчої дирекції Фонду за погодженням з правлінням Фонду.

10.3. Матеріально-технічне забезпечення Фонду.

Фінансування страхових виплат, соціальних послуг і профілактичних заходів

Фонд є правонаступником державного, галузевих та регіональних фондів охорони праці. Матеріально-технічне забезпечення його, включаючи будівництво або придбання службових та виробничих приміщень, майна, необхідного для провадження страхової діяльності, здійснюється за рахунок коштів, що надходять до Фонду. На його балансі знаходиться також майно, передане йому у власність іншими власниками.

Таблиця 2

**Клас професійного ризику (К пр.р.)
деяких галузей економіки та видів робіт**

Галузі економіки та види робіт	К. пр. р.
– Освіта, культура, мистецтво, редакції та видавництва, фінанси, кредит, управління	1
– Інші види діяльності сфери матеріального виробництва	2
– Зв'язок, проектні та проектно-вишукувальні роботи	3
– Охорона здоров'я, фізична культура, лісохімічна промисловість	4
– Трубопровідний транспорт загального користування, інформаційно-обчислювальне обслуговування	5
– Наука і наукове обслуговування, житлово-комунальне господарство	6
– Торгівля і громадське харчування	7
– Електроенергетика, поліграфічна та целюлозно-паперова промисловості	8
– Легка та медична промисловості, сільське господарство	9
– Харчова, м'ясна та молочна промисловості	10
– Лісове господарство, нафтовидобувна та нафтопереробна промисловості	11
– Газова промисловість, автомобільне господарство	12
– Хімічна та деревообробна промисловості, залізничний транспорт	13
– Нафтохімічна промисловість, водний транспорт	14
– Машинобудування і металообробка, кольорова металургія	15
– Будівництво (без урахування будівництва шахт)	16
– Чорна металургія	17
– Виробництво будівельних металовиробів	18
– Будівництво шахт, підземний видобуток руд чорних металів	19
– Видобуток вугілля підземним способом	20

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок внесків роботодавців: для підприємств – до річного фактичного обсягу реалізованої продукції (робіт, послуг); для бюджетних установ – до річної суми фактичних витрат на оплату праці; 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 місцевих бюджетів і використовуються виключно за їх прямим призначенням

Законодавством передбачено диференціацію страхових внесків залежно від класу професійного ризику виробництва (перша диференціація), а також рівня травматизму і стану охорони праці на підприємстві (друга диференціація).

Перша диференціація передбачає розподіл галузей економіки (видів робіт) за умовними класами професійного ризику виробництва (табл. 2). Чим вищим є клас – тим вищими є і галузеві страхові тарифи. Друга диференціація передбачає певні знижки або надбавки до галузевого страхового тарифу за відповідно низькі або високі рівні травматизму, профзахворюваності, стану охорони праці на підприємстві. Рівні цих чинників, а відтак відсоток знижки або надбавки (не вище 50% страхового тарифу) за кожним підприємством визначають робочі органи виконавчої дирекції Фонду.

10.4. Соціальні послуги і виплати, які здійснює Фонд соціального страхування

Страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

Зазначені грошові суми складаються із:

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі – щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому;

4) страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника;

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

6) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується в розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподатковуваного доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Потерпілому, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року), Фонд провадить щомісячні страхові виплати у розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації, а також відшкодовує потерпілому необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою.

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я, і не повинна перевищувати його.

У разі коли потерпілому одночасно із щомісячною страховою виплатою призначено пенсію по інвалідності у зв'язку з одним і тим самим нещасним випадком, їх сума не повинна перевищувати середньомісячний заробіток, який потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Визначені раніше сума щомісячної страхової виплати та пенсія по інвалідності зменшенню не підлягають.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд проводить одноразову страхову виплату потерпілому, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати потерпілим професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються страхові внески. Фонд також фінансує витрати на медичну та соціальну допомогу, в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Сума витрат на необхідний догляд за потерпілим залежить від характеру цього догляду, встановленого МСЕК, і не може бути меншою

(на місяць) від:

1) розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на спеціальний медичний догляд (масаж, уколи тощо);

2) половини розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на постійний сторонній догляд;

3) чверті розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на побутове обслуговування (прибирання, прання білизни тощо).

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом соціального страхування від нещасних випадків незалежно від того, ким вони здійснюються.

Якщо встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата провадиться за кожним її видом.

Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається путівка для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує Фонд соціального страхування від нещасних випадків у розмірі, встановленому правлінням Фонду; також компенсуються витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого, Фонд соціального страхування від нещасних випадків компенсує витрати на проїзд і житло згідно із законодавством про службові відрядження.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, при цьому суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових виплат (пенсій) мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті.

Такими непрацездатними особами є:

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового

розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

2) жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;

3) інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли 8-річного віку.

Сума страхових виплат непрацездатним особам, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право, визначається Фондом або за рішенням суду.

При ушкодженні здоров'я в період виробничого навчання (практики) сума страхової виплати визначається за діючою на підприємстві ставкою (окладом) тієї професії (спеціальності), якій навчався потерпілий, але не нижче найменшого розряду тарифної сітки відповідної професії.

Неповнолітній особі, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання матері під час її вагітності, Фонд провадить щомісячні страхові виплати як інваліду дитинства, а після досягнення нею 18 років – у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цієї особи, але не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

Законом передбачено також й інші соціальні послуги і виплати.

10.5. Заходи Фонду соціального страхування щодо профілактики нещасних випадків, професійних захворювань

Фонд здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, у тому числі:

1) надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

- 2) бере участь:
- у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
 - у розробленні центральними органами виконавчої влади державних цільових та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації;
 - у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці;
 - в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників;
 - у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;
 - у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань;
- 3) перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах;
- 4) веде пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці, вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних і нешкідливих умов виробництва та ін.

10.6. Страхові експерти з охорони праці, їх права та обов'язки

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду 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 неща-

сних 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, діляниць 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.

10.7. Нагляд у сфері страхування від нещасного випадку

10.7.1. Наглядова рада за діяльністю Фонду

Нагляд за діяльністю Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснює наглядова рада.

Метою нагляду є забезпечення виконання Фондом його статутних завдань і цільового використання коштів.

Члени наглядової ради працюють на громадських засадах і не можуть бути одночасно членами правління Фонду та працівниками виконавчої дирекції зазначеного Фонду або її робочих органів.

До наглядової ради, яка складається з 15 осіб, входять у рівній кількості представники держави, застрахованих осіб і роботодавців.

Від держави участь у наглядовій раді беруть представники відповідних спеціально уповноважених центральних органів виконавчої влади.

Представники застрахованих осіб до наглядової ради обираються

(делегуються) репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, а представники роботодавців – репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно.

Строк повноважень членів наглядової ради становить 6 років.

Роботу наглядової ради очолює її голова, який обирається на один рік із складу членів наглядової ради. При цьому забезпечується почергове головування представника кожної з трьох представницьких сторін.

Головою наглядової ради та головою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків одночасно не можуть бути представники однієї й тієї ж представницької сторони.

Наглядова рада:

- перевіряє діяльність Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

- заслуховує звіти правління та виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків з питань виконання Фондом його статутних завдань і використання страхових коштів, дає відповідні рекомендації Фонду;

- у разі потреби, крім щорічних аудиторських перевірок використання страхових коштів, призначає позачергові перевірки фінансової діяльності Фонду соціального страхування від нещасних випадків або окремих напрямів його роботи, діяльності робочих органів виконавчої дирекції Фонду. Перевірки проводяться за рахунок коштів Фонду;

- одержує необхідну інформацію про роботу Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

- узагальнює практику застосування законодавства про страхування від нещасного випадку, готує пропозиції Фонду та Кабінету Міністрів України про його вдосконалення;

- у разі наявності порушень законодавства про страхування від нещасного випадку встановлює Фонду строк для їх усунення. Якщо зазначені порушення не усунено, порушує питання про відповідальність посадових осіб Фонду згідно із законодавством;

- за потреби вимагає скликання засідання правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

- сприяє налагодженню взаємовідносин і взаємодії Фонду, страховальників та застрахованих у вирішенні завдань страхування від нещасного випадку.

Наглядова рада провадить свою діяльність на принципах рівноправності сторін та їх відповідальності за прийняті нею рішення.

Положення про наглядову раду Фонду соціального страхування від нещасних випадків затверджується Кабінетом Міністрів України.

10.7.2. Державний нагляд за діяльністю Фонду

Державний нагляд у сфері страхування від нещасного випадку здійснюють спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади. Спрямовує і координує роботу зазначених органів з цих питань Кабінет Міністрів України. Метою нагляду є контроль за додержанням страхувальниками та Фондом соціального страхування від нещасних випадків законодавства про страхування від нещасного випадку. Якщо Фондом соціального страхування від нещасних випадків прийнято рішення з порушенням законодавства про страхування від нещасного випадку або страхувальник не виконує вимог цього законодавства, органи державного нагляду вказують на допущені порушення та встановлюють строк для їх усунення. Якщо у строк, установлений органами державного нагляду, Фонд або страхувальник не усуне порушення, органи державного нагляду скасовують незаконне рішення з подальшим відшкодуванням збитків за рахунок Фонду або страхувальника. Невиконання цієї вимоги тягне за собою встановлену законодавством відповідальність посадових осіб Фонду або страхувальника з подальшим виконанням вимог органів державного нагляду. У двотижневий строк Фонд соціального страхування від нещасних випадків або страхувальник може оскаржити рішення органів державного нагляду в суді.

У разі потреби органи державного нагляду мають право вимагати скликання позапланового засідання правління Фонду. Якщо цю вимогу не буде виконано, органи державного нагляду мають право самі скликати та провести засідання правління Фонду.

Фонд та страхувальники зобов'язані подавати органам державного нагляду або їх уповноваженим усі документи та довідки, необхідні для виконання ними функцій контролю у сфері страхування від нещасного випадку.

Питання до розділу 9
«Державне соціальне страхування від нещасного випадку
та професійного захворювання на виробництві»

1. Загальні положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 29.09.1999.
2. Об'єкт страхування від нещасного випадку.
3. Обов'язкове та добровільне соціальне страхування.
4. Завдання та основні принципи соціального страхування.
5. Страховий ризик і страховий випадок.
6. Фонд соціального страхування та управління ним.
7. Матеріально-технічне забезпечення Фонду.
8. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг і профілактичних заходів.
9. Заходи Фонду соціального страхування щодо профілактики нещасних випадків, професійних захворювань.
10. Страхові експерти з охорони праці, їх права та обов'язки.
11. Нагляд у сфері страхування від нещасного випадку.
12. Державний нагляд за діяльністю Фонду.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ВИЗНАЧЕННЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Абсолютна вологість повітря – маса водяної пари в одиниці об'єму вологого повітря, тобто частина водяної пари у повітрі, кг/м³.

Автоматизація виробництва – вища форма розвитку виробничих процесів, за якої функції управління і контролю, що виконувала людина, передаються приладам і автоматичним засобам.

Аерація – загальнообмінна організована керована природна вентиляція приміщень, що здійснюється за рахунок різниці гравітаційного тиску зовнішнього та внутрішнього повітря і дії вітру.

Альфа-випромінювання – потік альфа-частинок з початковою швидкістю 20000 км/с.

Атмосферна електрика – особливий вид електричних зарядів, що нагромаджуються і розподіляються на хмарах внаслідок аеродинамічних і термічних процесів в атмосфері.

Безпека виробничого обладнання – властивість виробничого обладнання зберігати відповідність вимогам безпеки праці в умовах, встановлених нормативно-технічною документацією.

Безпека виробничого процесу – властивість виробничого процесу зберігати відповідність вимогам безпеки праці в умовах, встановлених нормативно-технічною документацією.

Безпека праці – стан умов праці, за якого на працюючих відсутня дія небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

Бета-випромінювання – потік бета-частинок (електронів або позитронів), який випромінює енергію, а його швидкість наближається до швидкості світла – 310 м/с.

Блокуючі пристрої – технічні засоби, передбачені конструкцією технічного устаткування, які гарантують безпеку обслуговуючому персоналу вимкненням з роботи певного приладу – джерела небезпечного фактору.

Бризантність – здатність вибухової речовини дробити середовище, що оточує заряд.

Важкість праці – характеристика трудової діяльності людини, яка визначає ступінь залучення до робіт м'язів і відображає фізіологічні затрати внаслідок переважаючого фізичного перевантаження.

Вентиляція – організований та регульований обмін повітря, який забезпечує видалення з приміщення забрудненого повітря і приплив на його місце чистого з метою створення сприятливого для здоров'я людей повітряного середовища.

Вибух – процес надзвичайно швидкого горіння, що супроводжується

миттєвим наростанням температури і тиску і має велику руйнівну силу.

Вибухобезпека – це стан об'єкта, за яким виключається можливість виникнення вибуху, а у випадку його прояву мінімізується вплив на людей його небезпечних факторів, забезпечується захист матеріальних цінностей.

Вибухові речовини – речовини, здатні до вибухання під впливом ударів, струсів, дією відкритого вогню.

Вимоги безпеки праці – вимоги, встановлені законодавчими актами, нормативно-технічною документацією, правилами та інструкціями, виконання яких забезпечує безпеку працюючих.

Виробнича небезпека – стан умов праці, коли людини з певним ступенем ймовірності підлягає дії небезпечних або шкідливих факторів.

Виробнича санітарія – система організаційних заходів і засобів, спрямованих на усунення потенційно небезпечних виробничих факторів і запобігання професійним захворюванням та отруєнням.

Виробнича травма – порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок дії виробничих факторів.

Виробниче приміщення – замкнутий простір у спеціально призначених будівлях і спорудах, в якому постійно (по змінах) або періодично (протягом робочого дня) здійснюється трудова діяльність людей.

Виробниче середовище – сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціальних факторів, що впливають на людину в процесі її трудової діяльності.

Виробничий процес – складна соціально-технічна система, яка включає людину, машину і навколишнє середовище (ЛМС).

Виробничий травматизм – явище, що характеризується систематичністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві.

Виробничо зумовлені захворювання – це захворювання, перебіг яких ускладнюється умовами праці, а частота їх перевищує частоту у працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих факторів.

Вібраційна хвороба – сукупність патологій в організмі людини, які розвиваються внаслідок тривалої дії інтенсивної вібрації.

Вібрація – процес поширення механічних коливань у твердому тілі.

Відносна вологість повітря – відношення абсолютної вологості повітря до максимальної при даній температурі, визначається у відсотках.

Вологість повітря – ступінь насиченості повітря водяною парою.

Гальмівні пристрої – технічні засоби, передбачені при конструкції технічного устаткування і призначені для швидкої зупинки його або окремих рухомих частин.

Гамма-випромінювання – короткохвильове електромагнітне випромінювання ядрами атомів при їх радіоактивних перетвореннях, яке має велику потужність і розповсюджується зі швидкістю світла.

Гарантування прав громадян на соціальний захист здійснюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Гігієна праці – галузь практичної та наукової діяльності, що вивчає стан здоров'я працівників у виробничих умовах і на цій основі обґрунтовує комплекс заходів та засобів щодо збереження і зміцнення здоров'я працівників, профілактики несприятливого впливу виробничого середовища і трудового процесу.

Гігієнічний норматив – кількісний показник, який характеризує оптимальний чи допустимий рівень фізичних, хімічних, біологічних факторів навколишнього та виробничого середовищ.

Гігієнічні регламенти – науково обґрунтовані параметри факторів навколишнього середовища, які виключають їх шкідливий вплив на організм.

Гігієнічні рекомендації – комплекс науково обґрунтованих заходів, виконання яких виключає шкідливий вплив на здоров'я людини та навколишнє середовище об'єктів і факторів, що вивчаються.

Гранично допустима концентрація шкідливої речовини – така максимальна концентрація шкідливої речовини, що діє протягом усіх робочих змін і не призводить до зниження працездатності і відхилень у здоров'ї людини в період її трудової діяльності та у подальший період життя, а також не справляє несприятливого впливу на здоров'я нащадків.

Державний галузевий нормативний акт про охорону праці – нормативно-правовий акт, дія якого поширюється на підприємства, установи, організації, що належать до певної галузі.

Державний міжгалузевий нормативний акт про охорону праці – нормативно-правовий акт загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації народного господарства України.

Державні нормативні акти про охорону праці – правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання роботодавцем і працюючим.

Детонація – миттєвий вибух речовини, викликаний вибухом іншої речовини або струсом, ударом.

Дефлектори – спеціальні пристрої, які сприяють видаленню забрудненого або перегрітого повітря з виробничих приміщень, а також для локального обміну повітря.

Допустимі мікрокліматичні умови – таке співвідношення параметрів мікроклімату, які за тривалої та систематичної дії на людину можуть викликати зміни і швидко нормалізувати функціональний і тепловий стан організму при напруженому механізмі терморегуляції в межах фізіологічної норми.

Електричний удар – збудження живих тканин організму електричним струмом, що проходить через нього і супроводжується судомними скороченнями м'язів, у тому числі м'язів серця, внаслідок чого може статися порушення або припинення діяльності важливих систем організму людини.

Електричні травми – травми, викликані дією електричного струму та електричної дуги: електричні опіки, електричні знаки, металізація шкіри, електрофтальмія та механічні пошкодження.

Електробезпека – система організаційних і технічних засобів та заходів, що забезпечують захист людей від шкідливої і небезпечної дії електричного струму, електричної дуги, електромагнітного поля і статичної електрики.

Ергономіка – галузь знань, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-машина-середовище» з метою забезпечення її ефективності, безпеки та комфорту.

Загальнообмінна вентиляція – організований та регульований обмін повітря у робочій зоні приміщення.

Занулення – навмисне електричне з'єднання з нульовим захисним дродом металевих неструмоведучих частин, які можуть опинитися під струмом.

Запобіжні пристрої – технічні засоби, призначені для зупинки (відключення) обладнання в процесі роботи у випадку аварійної ситуації.

Засіб колективного захисту – засіб, призначений для одночасного захисту двох або більше працюючих.

Засоби індивідуального захисту – засоби, які захищають тіло працівника або його окремі органи від дії небезпечних або шкідливих факторів виробничого середовища.

Захисне заземлення – навмисне електричне з'єднання із землею металевих неструмоведучих частин, які можуть бути під напругою.

Захисні огороження – технічні засоби, що створюють перешкоду між людиною і небезпечним виробничим фактором та запобігають проникненню людини або частини її тіла в небезпечну зону або дії такого фактору на людину в аварійних ситуаціях.

Звукоізоляція – властивість елемента конструкції будівлі (машини) протидіяти передачі падаючої на неї звукової енергії.

Інженерна психологія – це наука, що вивчає взаємодію людини з новою технікою і встановлює функціональні можливості людини в трудових процесах з метою створення таких умов праці, за яких зберігаються високі психофізіологічні можливості людини.

Інструкції з охорони праці – нормативні акти, що містять обов'язкові для дотримання працівниками вимоги з охорони праці при виконанні ними робіт певного виду або за певною професією на робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території підприємства або в інших місцях, де за дору-

ченням роботодавця виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки.

Інфільтрація – загальнообмінна неорганізована природна вентиляція, що здійснюється зміною повітря у приміщенні через нещільності в огороженнях й елементах будівельних конструкцій завдяки різниці тиску ззовні і всередині приміщення.

Інфрачервоне випромінювання – електромагнітне випромінювання в оптичній області, яке належить до діапазону довгих хвиль з довжиною понад 760 нм.

Іонізуюче випромінювання – будь-яке випромінювання, яке викликає іонізацію середовища (утворення електричних зарядів – іонів – різних знаків).

Категорія робіт – розмежування робіт за ступенем загальних енерговитрат в ккал/год. (Вт).

Коефіцієнт природної освітленості – відношення природної освітленості всередині приміщення світлом неба до одночасного значення освітленості, створеної світлом відкритого небосхилу.

Коефіцієнт пульсації освітлення – критерії глибини коливань освітленості внаслідок зміни в часі світлового потоку.

Колір безпеки – установлений колір, призначений для привернення уваги працівника до окремих елементів виробничого обладнання, будівельних конструкцій, технологічних процесів, які можуть бути джерелом небезпеки.

Лазерне випромінювання – випромінювання, що здійснюється лазерними (квантовими) генераторами у межах оптичного спектру і характеризується монохромністю, потужністю та спрямованістю.

Максимальна вологість повітря – гранична кількість водяної пари, що насичує повітря при даній температурі.

Медицина праці – розділ медицини, який вивчає здоров'я професійних груп населення та фактори, які його формують, розробляє гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, спрямовані на оздоровлення умов праці, підвищення працездатності людини у процесі трудової діяльності, попередження професійної та загальної захворюваності.

Медичний огляд – медичний огляд працівників, який проводять при прийомі на роботу, а також з установленою періодичністю з метою виявлення різних ознак виробничо зумовлених захворювань, а також патологічних станів, що розвинулися протягом трудової діяльності і перешкоджають діяльності, продовженню роботи за певним фахом.

Метеорологічні умови (мікроклімат) виробничих приміщень – дія фізичних факторів виробничого середовища на тепловий стан організму (температура, вологість, швидкість руху повітря, барометричний тиск і теплове випромінювання).

Механізація виробництва – заміна робочих операцій, які виконуються

вручну, машинами і механізмами із застосуванням для їх дії різних видів енергії.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001-2007 – система менеджменту, яка дозволяє оцінити вірогідність небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики й ефективно управляти ними.

Надійність робочих машин – властивість машин виконувати задані функції, зберігати свої експлуатаційні показники у заданих межах протягом постійного проміжку часу.

Напруженість праці – характеристика трудового процесу, що відображає переважаюче навантаження на центральну нервову систему, сенсорні системи та психічні процеси людини.

Наукова організація праці – це виявлення, розробка та впровадження у практику раціональної побудови трудового процесу, за якої забезпечується висока продуктивність праці, створюються умови для збереження здоров'я працівників, збільшується період їх активної трудової діяльності.

Небезпечна зона – простір, де постійно діють або періодично виникають небезпечні й шкідливі фактори, які можуть діяти на людину.

Небезпечна ситуація – умови, за яких складається можливість дії на людину шкідливих і небезпечних факторів, просторове і часове суміщення людини і небезпечної зони.

Небезпечний виробничий чинник – виробничий чинник, дія якого за певних умов може призвести до травми або іншого раптового погіршення здоров'я працівника.

Нейтронне випромінювання – потік нейтронів, що розповсюджується зі швидкістю 20000 км/с.

Непрацездатність – втрата загальної або професійної працездатності внаслідок захворювання, нещасного випадку або природженої фізичної вади.

Нещасний випадок на виробництві – випадок впливу на працівника небезпечного виробничого фактору під час виконання ним трудових обов'язків або завдань керівника робіт, наслідком якого стали погіршення здоров'я, втрата працездатності або смерть.

Оптимальний психологічний стан працівника ОВС в умовах безпосереднього зіткнення працівника ОВС з правопорушником – абсолютний спокій і максимальна концентрація уваги, що досягається розвиненою психічною саморегуляцією.

Оптимальні мікрокліматичні умови – співвідношення параметрів мікроклімату, дія яких на людину забезпечує нормальний функціональний тепловий стан організму без залучення механізмів терморегуляції.

Освітлення – отримання, розподіл та використання світлової енергії для забезпечення нормальних умов праці.

Основи охорони праці – комплексна дисципліна, яка вивчається з ме-

тою формування у майбутніх фахівців з вищою освітою необхідного в їх подальшій професійній діяльності рівня знань та вмінь з правових й організаційних питань охорони, гігієни праці, виробничої санітарії, техніки безпеки, пожежної та вибухобезпеки, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципу пріоритетності життя та здоров'я працівників стосовно результатів виробничої діяльності.

Основоположний документ у галузі охорони праці – Закон України «Про охорону праці», дія якого поширюється на всі підприємства, установи та організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності, на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах.

Особиста безпека працівника ОВС – система організаційно-правових, фізичних і тактико-психологічних заходів, які дозволяють забезпечити збереження життя і здоров'я працівника ОВС і підтримання високого рівня ефективності його професійних дій.

Охорона здоров'я працівників – комплекс заходів для збереження здоров'я працівників, враховуючи категорію виконуваних робіт та виробниче середовище.

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

Перевтома – сукупність стійких несприятливих для здоров'я працівників функціональних порушень в організмі, які виникають внаслідок накопичення втоми.

Пожежа – неконтрольоване горіння поза спеціальним вогнищем, що розвивається за часом і в просторі.

Пожежна безпека – стан об'єкта, за яким з установленою ймовірністю виключається можливість пожежі, а у випадку її виникнення унеможливується дія на людей небезпечних факторів пожежі і забезпечується захист матеріальних цінностей.

Пожежна профілактика – комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на гарантування безпеки людей, запобігання пожежі, обмеження її поширення, а також створення умов для успішного гасіння пожежі.

Поліція в Україні – це державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань.

Правила пожежної безпеки – комплекс положень, що встановлюють порядок дотримання вимог і норм пожежної безпеки при будівництві і експлуатації об'єкта.

Працездатність – здатність людини до праці, яка визначається рівнем її фізичних та психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовкою.

Праця – це цілеспрямована діяльність людини, в результаті якої створюються матеріальні блага, необхідні для задоволення її власних потреб, а також духовні цінності, що слугують суспільству.

Праця з фізіологічної точки зору – це витрачання людиною енергії для виконання роботи та забезпечення процесів життєдіяльності.

Противибуховий режим – комплекс встановлених норм і правил поведінки людей, виконання робіт і експлуатації об'єкта, спрямованих на гарантування вибухобезпеки.

Професійна захворюваність – явище, що характеризується сукупністю професійних захворювань на виробництві.

Професійна захищеність працівника ОВС – це, насамперед, звільнення його від необхідності вирішувати комплекс проблем, що безпосередньо впливають на безпеку, розв'язання яких лежить за межами його реальних можливостей або компетенції.

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

Професійний відбір – сукупність заходів, метою яких є відбір осіб для виконання певного виду трудової діяльності за їх професійними знаннями, анатомо-фізіологічними і психологічними особливостями, а також за станом здоров'я та віком.

Професійно-психологічна готовність працівника ОВС – сукупність якостей та властивостей особистості, що зумовлює стан мобілізованості психіки, настроєність на найбільш доцільні, активні та рішучі дії в складних чи небезпечних для життя і здоров'я умовах виконання службових обов'язків.

Психофізіологія праці – це галузь науки, що вивчає зміни стану організму людини в процесі різних форм трудової діяльності та розробляє найбільш сприятливі режими праці і відпочинку.

Ратифікація – це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили всередині країни.

Рентгенівське випромінювання – електромагнітне випромінювання, яке на відміну від гамма-випромінювання є позаядерним (штучним).

Робоча зона – простір, обмежений по висоті 2 м над рівнем підлоги чи майданчика, на якому знаходяться робочі місця постійного або непостійного (тимчасового) перебування працівників.

Робоче місце – місце постійного або тимчасового перебування працівника у процесі трудової діяльності.

Санітарна характеристика умов праці – об'єктивні дані стану виробничого середовища і трудового процесу з висновком про їх відповідність гігієнічним вимогам і нормативам.

Санітарно-захисна зона – відстань від джерела забруднення (підприємства, його окремих будівель та споруд з технологічними процесами) до житлової забудови, яка забезпечує зменшення впливу шкідливих чинників до допустимих нормативів (ГДК, ГДР).

Система протипожежного захисту – сукупність організаційних заходів і технічних засобів, спрямованих на запобігання дії на людей небезпечних факторів пожежі й обмеження збитку від неї.

Система управління охороною праці – сукупність органів управління підприємством, які на підставі нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення безпечних умов праці, запобігання травматизму та профзахворювань, а також додержання прав працівників, гарантованих законодавством України про охорону праці.

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

Соціальна відповідальність – це відповідальність комерційних, неприбуткових, громадянських, управлінських та інших організацій за внесок в добробут суспільства та вплив на оточуюче середовище.

Статична електрика – особливий вид електричних зарядів, що виникають при терті двох діелектриків або діелектрика і провідника.

Страхування від нещасного випадку – здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків – некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту.

Терморегуляція – сукупність фізіологічних процесів організму, спрямованих на підтримання температури тіла у межах фізіологічної норми незалежно від навколишнього середовища.

Технічна естетика – науковий напрямок, що вивчає залежність умов та результатів праці від архітектурного, конструктивного та художнього вирішення знарядь праці, робочих місць, дільниць, цехів, санітарно-побутових приміщень, що оточує людину на виробництві.

Техніка безпеки – система організаційних заходів і технічних засобів, які запобігають дії на працюючих небезпечних виробничих факторів.

Троїловий еквівалент – кількість вибухової речовини, яка за силою вибуху дорівнює вибуху 1 кг тротилу.

Фугасність – здатність вибуху переміщувати елементи середовища.

Ультрафіолетове випромінювання – електромагнітне випромінювання в оптичній області, яке належить до діапазону коротких хвиль з довжиною 200-400 нм.

Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності.

Утома – сукупність тимчасових змін у фізіологічному і психічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої діяльності і призводять до погіршення її кількісних та якісних показників.

Шкідлива речовина – речовина, що при контакті з організмом людини за умов порушення вимог безпеки може призвести до виробничої травми, професійного захворювання або розладів у стані здоров'я, що визначається сучасними методами як у процесі праці, так і у віддалені строки життя теперішнього і наступних поколінь.

Шкідливий виробничий чинник – виробничий чинник, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я, зниження працездатності працівника.

Шум – сукупність звуків різної інтенсивності й частоти, що виникають внаслідок коливальних процесів і безладно змінюються протягом часу.

**ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ЗАКОНОДАВЧИХ
ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ,
РЕКОМЕНДОВАНИХ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ**

1. Основні нормативні акти

1.1. Конституція України

1.2. Закони

1.2.1. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 2694-ХІІ (зі змінами від 18.11.2012).

1.2.2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року з наступними змінами і доповненнями.

1.2.3. Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності».

1.2.4. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я».

1.2.5. Кодекс цивільного захисту України, прийнятий 2 жовтня 2012 р. (введений в дію з 1 липня 2013 р.).

1.2.6. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 8 лютого 1995 року.

1.2.7. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року.

1.2.8. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-ХІV.

1.2.9. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 р. № 877-V.

1.2.10. Закон України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства ЄС» від 16 березня 2004 року.

1.2.11. Закон України «Про рівність прав і можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

1.2.12. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. № 2464-VI.

1.2.13. Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» від 15 травня 2003 року № 755-IV.

1.2.14. Закон України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» від 11 вересня 2003 року № 1160-IV.

1.2.15. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня

2010 року.

1.2.16. Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» від 17 лютого 2011 року.

1.2.17. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року.

1.2.18. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 року № 2453-У1.

1.2.19. Закон України «Про нотаріат» від 2 вересня 1993 р. № 3425-ХІІ.

1.2.20. Закон України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 року.

1.2.21. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року.

1.2.22. Закон України «Про Концепцію Національної програми інформатизації» від 4 лютого 1998 року.

1.2.23. Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23.12.1993 № 3781-ХІІ.

1.2.24. Кодекс України про адміністративні правопорушення. – Х. : Одісськ, 2007. – 295 с.

1.2.25. Кримінальний кодекс України, прийнятий 5 квітня 2001 року, № 2341-ІІІ. – Х. : Одісськ, 2008. – 264 с.

1.3.26. Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки, затверджена Законом України від 4 квітня 2013 року № 178-VII.

1.2.27. Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 р. // Офіційний вісник України. – 2011. – № 26. – Ст. 1048.

1.3. Підзаконні акти

1.3.1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку визначення класу професійного ризику виробництва за видами економічної діяльності» від 8 лютого 2012 року № 237.

1.3.2. Критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) у сфері техногенної та пожежної безпеки : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 лютого 2012 року № 306.

1.3.3. Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері промислової безпеки та охорони праці і визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) : постанова Кабінету Міністрів України від 28 квітня 2009 року № 413 // Урядовий кур'єр. – 2009. – № 84. – 15 травня.

1.3.4. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року № 1232.

1.3.5. Порядок розподілу суб'єктів господарювання за ступенем ризику їх господарської діяльності для безпеки життя і здоров'я населення, навколишнього природного середовища щодо пожежної безпеки, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2007 року № 1324.

1.3.6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері промислової безпеки та охорони праці і визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю)» від 28.04.2009 № 413 (із змінами від 16.01.2013).

1.3.7. Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, затверджене постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20 грудня 2011 року № 63.

1.3.8. Положення про порядок розроблення, затвердження, перегляду, скасування та реєстрації нормативно-правових актів з питань пожежної безпеки : затверджено наказом МНС України від 23 вересня 2003 р. № 355.

1.3.9. Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України, затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 408/2011-11.

1.3.10. Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, затверджене Указом Президента України від 16 січня 2013 року № 20/2013-11.

1.3.11. Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затверджене Указом Президента України від 13 квітня 2011 р. № 467/2011 11.

1.3.12. Положення про Міністерство соціальної політики України, затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 389/2011-11.

1.3.13. Положення про розробку інструкцій з охорони праці : наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 № 9.

1.3.14. Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 8 червня 2004 р. № 2151-11 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 27. – Ч. 2. – Ст. 1827.

1.3.15. Положення про службу охорони праці у Вищому спеціалізованому суді України з розгляду цивільних і кримінальних справ, затверджене наказом керівника апарату Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ 20 листопада 2011 року № 25/0114-11.

1.3.16. Положення про місцеву пожежну охорону, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 року № 2202.

1.3.17. Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України, затверджене наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України 11 серпня 2011 року № 826-11.

1.3.18. Положення про вимоги до робочого місця (контори) приватного нотаріуса та здійснення контролю за організацією нотаріальної діяльності, затверджене наказом Міністерства юстиції України від 23 березня 2011 року № 888/5.

1.3.19. Положення про Державну пожежну охорону, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 липня 1994 року № 508.

1.3.20. Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, затверджене постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20 грудня 2011 р. № 63.

1.3.21. Положення про порядок розроблення, затвердження, перегляду, скасування та реєстрації нормативно-правових актів з питань пожежної безпеки, затверджений наказом МНС України від 23 вересня 2003 року № 355.

1.3.22. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства, затверджене наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 року № 55-11.

1.3.23. Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, затверджене Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 року № 56-11.

1.3.24. Типове положення про службу охорони праці, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року № 255-11.

1.3.25. Типове положення про інструктажі, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях України, затверджене наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 29 вересня 2003 року № 368.

1.3.26. Типове положення про відомчу пожежну охорону, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 14 серпня 1995 р. № 653.

1.3.27. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15.

1.3.28. Перелік посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки, та порядок їх організації, затверджений наказом МНС України від 29 вересня 2003 року № 68.

1.3.29. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі : наказ МОЗ та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 № 263/121.

1.3.30. 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. № 9941.

1.3.31. Порядок опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затверджений наказом

Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21 грудня 1993 року № 132.

1.3.32. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 року № 41.

1.3.33. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджені Державним комітетом України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 7 лютого 2008 року.

1.3.34. Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин, затверджені наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 23 березня 2010 року № 65.

1.3.35. Правила пожежної безпеки для закладів, установ і організацій системи освіти України, затверджені наказом Міністерства освіти України і ГУДПО МВС України від 30 вересня 1998 року № 348/70.

1.3.36. 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»: затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.2001 № 528.

1.3.37. ДБН-В «Система забезпечення надійності та безпеки будівельних об'єктів. Основні вимоги до будівель і споруд. Пожежна безпека»: затверджено наказом Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 26 січня 2008 року № 39.

1.3.38. ДБН-В «Інженерне обладнання будинків і споруд. Системи протипожежного захисту»: затверджено наказом Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 22 грудня 2010 року № 537 та від 30 грудня 2010 року № 571.

1.3.39. ДБН-В. «Приміщення для зберігання секретних документів та роботи з ними» (чинні з 1 вересня 2004 року).

1.3.40. ДБН України «Будинки та споруди. Громадські будинки та споруди», затверджені наказом Держбуду України від 4 серпня 1999 року.

1.3.41. ДБН України «Будинки та споруди. Суди»: затверджено наказом Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 17 травня 2010 року № 175.

1.3.42. ДБН «Інженерне обладнання будинків і споруд. Природне і штучне освітлення»: затверджено наказом Міністерства будівництва, архітектури та жиловно-комунального господарства України від 15 травня 2006 року № 168.

1.3.43. ДСанПіН 3.3.6.096-2002 «Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів».

1.3.44. ДСН 3.3.6.042-99 «Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень».

1.3.45. ДСН 3.3.6.037-99 «Санітарні норми виробничого шуму, ультраз-

вуку та інфразвуку».

1.3.46. ДСН 3.3.6.039-99 «Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації».

1.3.47. ДНАОП 0-00-1-21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів.

1.3.48. ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять».

1.4. Акти міжнародного права

1.4.1. Міждержавний стандарт ГОСТ 12.0.003-74 (1999) ССБТ «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».

1.4.2. Міждержавний стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ «Системи управління охороною праці. Загальні вимоги».

1.4.3. Міжнародний стандарт SA 8000:2001 «Соціальна відповідальність».

1.4.4. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Настанова по соціальній відповідальності». ISO 26000:2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility.

1.4.5. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 «Системи менеджменту охорони праці. – Вимоги» («Occupational health and safety management systems. – Requirements»).

1.4.6. Міжнародний стандарт OHSAS 18002 «Настанова по впровадженню OHSAS 18001» (Guidelines for the implementation of OHSAS 18001).

1.4.6. МОП-СУОП 2001 «Настанова з систем управління охороною праці»

1.4.7. Директива Ради Європейських Співтовариств 89/391/ЕЕС «Про впровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки й гігієни праці працівників».

1.4.8. Директива Ради № 89/654/ЕЕС про мінімальні вимоги з безпеки та здоров'я на робочому місці від 30 листопада 1989 р.

1.4.9. Директива Ради № 89/656 ІЕЕС про мінімальні вимоги з безпеки та здоров'я щодо використання працівниками на робочому місці засобів індивідуального захисту від 30 листопада 1989 року.

1.4.10. Конвенція Міжнародної організації праці № 81 від 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі.

1.4.11. Конвенція Міжнародної організації праці № 129 від 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві.

1.4.12. Конвенція Міжнародної організації праці № 155 від 1981 року про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище // Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП. – К., 1997. – Т. 1.

1.4.13. Конвенція Міжнародної організації праці № 187 від 2006 року про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці.

1.4.14. Угода держав – учасниць СНД про порядок розслідування небезпечних випадків на виробництві, що трапилися з працівниками, які знаходилися поза державою проживання, від 9 грудня 1994 року.

1.4.15. Угода держав – учасниць СНД про співробітництво у сфері охорони праці від 9 грудня 1994 року.

ПОДІЛ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ЗА СТУПЕНЕМ РИЗИКУ ДЛЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ЛЮДЕЙ

Суб'єкти господарювання з високим ступенем ризику – ті, що проводять діяльність, пов'язану з виконанням робіт:	з будівництва, експлуатації, ремонту та ліквідації підземних споруд, пов'язаних з видобутком корисних копалин
	підземних та відкритих гірничих
	із збагачення корисних копалин
	з буріння, експлуатації та капітального ремонту свердловин для видобутку нафти, газу і газового конденсату, демонтажу бурових вишок
	з вироблення розплавів чорних і кольорових металів та сплавів
	ливарних, плавильних, заливальних і з термообробки литва
	з виробництва, переробки, розподілу, зберігання і використання продуктів розділення повітря, хлору, аміаку, природного, горючого, токсичного та супровідних металургійному виробництву газів, а також транспортування зазначених речовин по території виробництва
	лісосічних і з трелювання лісу
	з відпалювання сталі, сплавів і відливок
	з експлуатації зареєстрованих у встановленому порядку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки
	із спорудження, реконструкції, монтажу, пусконаладження, експлуатації магістральних трубопроводів, систем газопостачання
	з виготовлення, використання, переробки, зберігання або транспортування однієї чи кількох небезпечних речовин у кількості, що дорівнює чи перевищує порогову масу
	з будівництва, експлуатації та обслуговування об'єктів, що належать до I і II категорії вибухонебезпеки
з виробництва вибухонебезпечних речовин	
у діючих електроустановках напругою понад 1000 В	
Суб'єкти господарювання з середнім ступенем ризику – ті, що проводять діяльність, пов'язану з виконанням робіт:	у газо-, вибухо- і пожежонебезпечних зонах
	вибухових і таких, що пов'язані з використанням енергії вибуху, з реалізації вибухових матеріалів
	геологорозвідувальних та маркшейдерських
	з утилізації зброї, звичайних боєприпасів і виробів ракетної техніки
з будівництва, ремонту, експлуатації та ліквідації підземних споруд, не пов'язаних з видобутком корисних копалин	

	з використанням електротермічних установок підвищеної та високої частоти у термічних цехах і на дільницях
	з випробування, монтажу, налагодження, ремонту, реконструкції зареєстрованих у встановленому порядку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки
	у колодязях, шурфах, траншеях, котлованах, бункерах, камерах, колекторах, у замкнутому просторі (ємність, бокс, топка, трубопровід)
	земляних на глибині понад 2 метри або в зоні розташування підземних комунікацій чи під водою
	з механічної обробки деревини і металів
	з обслуговування механічних та автоматичних ліній
	з будівництва, реконструкції, реставрації, монтажу та демонтажу будинків, споруд, відбудови їх частин, що перебувають в аварійному стані
	сільськогосподарських з використанням техніки, пестицидів та агрохімікатів; з цукроваріння; з виробництва спирту, сухого молока
	із забезпечення навчального процесу у сфері охорони здоров'я, а також на об'єктах соціально-культурної сфери з масовим перебуванням людей
	з гранулювання доменного шлаку
	з обслуговування станів гарячої та холодної прокатки, трубо-формувань станів і пічного зварювання труб
	з поведження з небезпечними відходами
	з експлуатації трубопроводів пари і гарячої води, що працюють під тиском понад 0,05 МПа та при температурі води понад 110°C, парових та водогрійних котлів теплопродуктивністю понад 0,01 МВт, посудин, що працюють під тиском понад 0,05 МПа, устаткування, пов'язаного з використанням, переробкою, зберіганням, транспортуванням чи знешкодженням небезпечних або шкідливих речовин
	із зберігання та переробки зерна
Суб'єкти господарювання з незначним ступенем ризику	Суб'єкти господарювання, що не потрапили до попередніх двох груп

Джерело: Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері промислової безпеки та охорони праці і визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю)» від 28.04.2009 № 413 (із змінами від 16.01.2013).

ЛІТЕРАТУРА

1. Підручники

- 1.1. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці : підручник. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К. : Основа, 2006. – 444 с.
- 1.2. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці в органах внутрішніх справ : підруч. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 335 с.
- 1.3. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підручник. – Львів : Афіша, 2002. – 318 с.
- 1.4. Москальова В. М. Основи охорони праці : підручник. – К., 2005.
- 1.5. Основи охорони праці : підруч. / за ред. проф. В.В. Березуцького. – Х. : Факт, 2005. – 480 с.

2. Навчальні посібники

- 2.1. Пилипенко П. П. і співавтори. Охорона праці в галузі юриспруденції : навч. посібник. – К. : Ін Юре, 2013. – 272 с.
- 2.2. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. – К. : Знання, 2007. – 367 с.
- 2.3. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці : навч. посібник. – 2-е видання. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 266 с.
- 2.4. Желібо Є. П., Баранова Н. І., Коваленко В.В. Охорона праці в органах державної податкової служби : навч. посіб. – Ірпінь, 2002.
- 2.5. Катренко Л. А., Пістун І. П. Охорона праці в галузі освіти : навч. посібник. – Суми : Університетська книга, 2001. – 339 с.
- 2.6. Протоєрейський О. С., Запорожець О. І. Охорона праці в галузі : навч. посіб. – К. : Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.
- 2.7. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці : навч. посіб. – 4-те вид., допов. і перероб. – К. : Університет «Україна», 2009. – 295 с.
- 2.8. Ярошевська В. М., Чабан В. Й. Охорона праці в галузі : навч. посібник. – К. : Професіонал, 2004. – 288 с.

3. Монографії та інші наукові видання

- 3.1. Беликов А. С. Теоретическое и практическое обоснование эффективного применения огнезащитных покрытий для снижения горючести материалов и повышения огнестойкости строительных конструкций. – Днепропетровск, ПГАСиИ, 2000. – 196 с.
- 3.2. Рожков А. П. Пожежна безпека : навч. довід. – К., 1999. – 256 с.

4. Інші джерела

- 4.1. Батлук В. А. Охорона праці в галузі телекомунікацій : навч. посіб. – Львів : Афіша, 2003. – 320 с.

4.2. Березюк О. В., Лемешев М. С. Охорона праці в галузі радіотехніки : навч. посіб. – Вінниця : ВНТУ, 2009. – 159 с.

4.3. Геврик Є. О., Пешко Н. П. Гігієна праці на виробництві : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. – К. : Ельга Ніка Центр, 2004. – 276 с.

4.4. Норми пожежної безпеки України. – 2002.

4.5. Охрана труда в электроустановках / под ред. Князевского Б. А. – М. : Энергоатомиздат, 1985. – 376 с.

4.6. Про пожежну безпеку : довідково-інформаційні матеріали. – К., 2002. – 224 с.

4.7. Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці : затверджено Головою Держгірпромнагляду 16.01.2008.

4.8. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці : затв. Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008.

5. Інтернет-ресурси

5.1. <http://www.dnopr.kiev.ua> – Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду).

5.2. <http://www.mon.gov.ua> – Офіційний сайт Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

5.3. <http://www.social.org.ua> – Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

5.4. <http://www.iacis.ru> – Официальный сайт Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств (МПА СНГ).

5.5. <http://base.safework.ru/iloenc> – Энциклопедия по охране и безопасности труда МОТ.

5.6. <http://base.safework.ru/safework> – Библиотека безопасного труда МОТ.

5.7. <http://www.nau.ua> – Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)».

5.8. <http://www.budinfo.com.ua> – Портал «Украина строительная: строительные компании Украины, строительные стандарты: ДБН ГОСТ ДСТУ».

5.9. <http://www.oхpaha.ru> – ОХРАНА. Интернет-газета о безопасности.

5.10. <http://www.tehdoc.ru> – Интернет-проект «Техдок.ру»: ресурс, посвященный вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

5.11. <http://www.kodeks-luks.ru> – Нормативные документы в области охраны труда.

5.12. <http://www.gazeta.asot.ru> – Электронная версия газеты «Безопасность труда и жизни».

5.13. <http://www.asot.ru> – Центральный сайт Ассоциации специалистов по охране труда (РФ).

Навчальне видання

**Грибан Віталій Григорович
Глуховеря Віталій Андрійович**

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРАВА

*Навчальний посібник
для підготовки магістрів і спеціалістів
у вищих закладах освіти юридичного профілю*

Редактор, оригінал-макет – *А.В. Самотуга*
Редактор *Н.Ю. Веріго*

Підп. до друку 25.08.2016. Формат 60x84/16. Друк трафаретний. Папір офісний.
Гарнітура Times. Ум.-друк. арк. 17,25. Обл.-вид. арк. 17,75. Наклад 65 прим.

Редакційно-видавниче відділення ДДУВС
49005, м. Дніпро, просп. Гагаріна, 26, тел. (056) 370-96-59
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДП № 164-р від 07.08.2013

ПП «Ліра ЛТД»
49000, м. Дніпро, вул. Наукова, 5, тел. (056) 731-96-57
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 188 від 19.09.2000