

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
Біологічний факультет
Кафедра плодоовочівництва і виноградарства

ОПОРНИЙ КОНСПЕКТ
З ОХОРОНИ ПРАЦІ У САДІВНИЦТВІ, ОВОЧІВНИЦТВІ
ТА ВИНОГРАДАРСТВІ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 203 –
САДІВНИЦТВО, ПЛОДООВОЧІВНИЦТВО ТА
ВИНОГРАДАРСТВО

Ужгород – 2024

Складені матеріали будуть сприяти засвоєнню матеріалу студентів денної і заочної форм навчання біологічного факультету спеціальності 203 – садівництво, плодоовочівництво та виноградарство / уклад. **Савіна О.І., Симочко В.В., Сойма Д.Ю.** Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла». – 2024, 84с.

«Охорона праці у садівництві, овочівництві та виноградарстві» – нормативна дисципліна, яка вивчається у вищих закладах освіти з метою формування у майбутніх фахівців знань щодо стану і проблем охорони праці в галузі відповідно до напрямку їх підготовки, складових і функціонування системи управління охороною праці, шляхів і засобів забезпечення нормативних умов виробничого середовища, безпеки праці в галузі згідно з чинними нормативно-правовими актами.

Опорний конспект розроблено для використання студентами під час дистанційної та самостійної роботи з метою звернути увагу на головні питання охорони праці, з якими доведеться мати справу майбутнім фахівцям агрономічного профілю.

Укладачі: Савіна О.І., Симочко В.В., Сойма Д.Ю.

Рецензент: к.б.н., доцент Гамор А.Ф., ДВНЗ «УжНУ»

Рекомендовано до друку науково-методичною комісією біологічного факультету Ужгородського національного університету, протокол № 4 від 23 лютого 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
Тема 1. Система управління охороною праці	5
Тема 2. Аналіз умов праці в сільському господарстві.....	21
Тема 3. Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях.	32
Тема 4. Навчання з питань охорони праці	36
Тема 5. Органи нагляду і контролю за дотримання вимог безпеки підприємствами, організаціями та населенням	43
Тема 6. Організація охорони праці в навчальному закладі.....	58
Список використаної літератури.....	81

ВСТУП

«Охорона праці у садівництві, овочівництві та виноградарстві» – нормативна дисципліна, яка вивчається у вищих закладах освіти з метою формування у майбутніх фахівців знань щодо стану і проблем охорони праці в галузі відповідно до напрямку їх підготовки, складових і функціонування системи управління охороною праці, шляхів і засобів забезпечення нормативних умов виробничого середовища, безпеки праці в галузі згідно з чинними нормативно-правовими актами.

Опорний конспект розроблено для використання студентами під час самостійної роботи з метою звернути увагу на головні питання охорони праці, з якими доведеться мати справу майбутнім фахівцям агрономічного профілю.

Однією із найважливіших умов праці є її безпека і досягнення безпеки праці. Забезпечення безпеки праці – це завдання всіх спеціалістів і керівників виробництва.

Керівники, спеціалісти, інші службові особи повинні бути підготовленими з питань управління охороною праці, вміти проводити аналіз стану умов праці в керованому підрозділі, обґрунтовувати заходи щодо їх поліпшення, знати правила безпеки при проведенні робіт при експлуатації комп'ютерів і оргтехніки.

У опорному конспекті сконцентровані в стислій формі вищеперераховані питання, якими мають володіти керівники і спеціалісти агрономічного профілю.

Тема 1. Система управління охороною праці

- 1.1. Система управління охороною праці в державі, у галузі, на підприємстві.
- 1.2. Служба охорони праці підприємства та її задачі.
- 1.3. Органи державного нагляду і контролю в системі управління охороною праці.
- 1.4. Штрафні санкції за порушення нормативних актів з охорони праці.
- 1.5. Соціальний захист працюючих.
- 1.6. Застосування економічних методів управління охороною праці.

1.1. Система управління охороною праці в державі, у галузі, на підприємстві

У сучасне сільськогосподарське виробництво широко впроваджуються інтенсивні технології, високоефективні машини і механізми, зростає рівень електрифікації та хімізації, що супроводжується появою додаткових небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які негативно впливають на здоров'я й безпеку аграріїв. Поява таких факторів формує додаткові труднощі в створенні здорових та безпечних умов праці. Успішно вирішувати питання охорони праці шляхом впровадження окремих профілактичних заходів у сучасних умовах не вдається. Тільки системний підхід спроможний дати позитивний результат, а це можливо тільки за допомогою системи управління охороною праці (СУОП). СУОП встановлює єдиний порядок організації та проведення роботи з охорони праці, обов'язковий для виконання всіма керівниками, спеціалістами, службовцями та працівниками кожного підприємства.

Під управлінням охороною праці розуміють підготовку, прийняття та реалізацію заходів, спрямованих на забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці.

Об'єктом управління охороною праці є діяльність служб і посадових осіб по створенню безпечних і здорових умов праці.

Управління охороною праці в сучасних умовах полягає в тому, що:

1. Держава створює законодавство в галузі охорони праці, комплекс наглядових інспекцій, в завдання яких входить забезпечення застосування прийнятих нормативно-правових актів, інфраструктури виробничо-технічного, інформаційного, наукового і фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

2. Власник підприємства економічно зацікавлений у тому, щоб його працівники не травмувалися і не хворіли, і тому забезпечує виконання на підприємстві всіх нормативно-правових актів про охорону праці. Він повинен широко залучати працівників і уповноважених трудових колективів до управління охороною праці, пропагувати серед працівників культуру здоров'я.

3. Кожний працівник повинен дбати про здоровий стиль життя і праці, постійно підвищувати свій кваліфікаційний, фізичний і психофізіологічний стан, програмувати шлях здорового довголіття, запобігання випадків травматизму і захворювань. Він повинен негайно повідомити свого керівника про виникнення будь-якої небезпечної ситуації. Керівник не може вимагати від працівника виконання роботи до усунення небезпечної ситуації (пошкодження огороження, блокування, сигналізації, запиленість, загазованість тощо).

Комплексне управління охороною праці з боку держави, власника, громадських органів і працівників забезпечить підвищення ефективності цієї діяльності.

Загальне управління охороною праці здійснюється на чотирьох рівнях: державному, регіональному, галузевому, на підприємстві.

Державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України та створена при ньому Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення;
- Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держпромгірнагляду) МНС України;

На регіональному рівні управління охороною праці здійснюють:

- Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- місцеві державні адміністрації;
- органи місцевого самоврядування.

На галузевому рівні управління охороною праці здійснюють:

- Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади на підприємствах, в установах, організаціях, що належить до сфери їхнього управління;

- Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання підприємств.

На підприємстві управління охороною праці здійснюють:

- власник (керівник) підприємства;
- служба охорони праці;
- керівники всіх рівнів у підпорядкованих ним підрозділах.

У підготовці, прийнятті і реалізації управлінських рішень беруть участь усі службові особи підприємства.

В управлінні охороною праці беруть участь також працівники, профспілки, уповноважений і комісія з охорони праці підприємства, фонд соціального страхування від нещасних випадків.

У фермерських господарствах та інших приватних виробництвах, фірмах тощо, як правило, працює невелика кількість людей. Тому всю роботу з управління охороною праці повинен здійснювати сам власник. Нормативно-правове забезпечення охорони праці в таких господарствах, виробництвах повинно нічим не відрізнятися від господарств з великою кількістю працівників.

За невиконання законодавчих і нормативних актів з охорони праці відповідальні керівники будуть нести у повному обсязі відповідальність, передбачену законодавством.

Кабінет Міністрів України забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці.

Державний департамент промислової безпеки здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні. Його рішення з питань охорони праці є обов'язковими для виконання усіма міністерствами, центральними органами державної виконавчої влади, підприємствами незалежно від форми власності.

Одним з першочергових завдань усіх органів державного управління і нагляду за охороною праці слід вважати сприяння створенню ефективно діючої СУОП виробничого рівня на кожному підприємстві, в установі, організації.

Обов'язки, права та відповідальність посадових осіб за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці передбачаються в посадових обов'язках.

Керівники всіх рівнів несуть персональну відповідальність за організацію і стан робіт з охорони праці. Вони зобов'язані особисто і через підлеглий адміністративний і інженерно-технічний персонал проводити необхідні організаційні і технічні заходи для створення здорових і безпечних умов праці.

Працівники зобов'язані:

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила експлуатації машин, обладнання, правила користування засобами індивідуального захисту;
- додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (трудовим договором);
- проходити в установленому порядку медичні огляди;
- співробітничати з власником в питаннях охорони праці.

Робітники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві. При укладанні трудового договору громадянина потрібно проінформувати під розписку про умови праці на підприємстві, наявності на його робочому місці, де він буде працювати, небезпечних та

шкідливих виробничих факторів, можливих наслідків їх дії на здоров'я і його право на пільги та компенсації за роботу в таких умовах.

1.2. Служба охорони праці підприємства та її завдання

Важливою передумовою належної організації роботи з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища є створення на всіх рівнях відповідних служб охорони праці та їх укомплектування кваліфікованими спеціалістами. Створені служби охорони праці в апараті міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, об'єднань підприємств, обласних, міських, районних державних адміністрацій для забезпечення координації і вдосконалення всієї профілактичної роботи в даному напрямі, проведення відомчого чи регіонального контролю за додержанням законодавства про охорону праці на відповідних підприємствах, в установах і організаціях.

Кардинальні зміни відбулися в даному питанні на регіональному і місцевому рівнях. Якщо раніше, виходячи з повноважень місцевих органів виконавчої влади до листопада 1992 року, у їхньому апараті не було передбачено жодного спеціаліста з охорони праці, то зараз в Уряді Автономної Республіки Крим, усіх обласних, Київській та Севастопольській міських, більшості районних державних адміністрацій створені служби охорони праці. Вони предметно займаються питанням розроблення і організації виконання регіональної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення і забезпечення функціонування регіональних фондів охорони праці, беруть участь у розслідуванні групових та смертельних нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях відповідного регіону, надають їм допомогу організаційно-методичного характеру та контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів про охорону праці, насамперед на малих підприємствах, у фірмах, фермерських господарствах та інших суб'єктах господарювання, що зареєстровані місцевими органами влади і не мають відомчого підпорядкування.

Детально регламентується порядок створення служб охорони праці на виробничому рівні, адже саме на підприємстві знаходиться центр ваги в організації роботи щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Служба охорони праці створюється власником або уповноваженим ним органом на підприємствах, у господарствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та видів їх діяльності для виконання завдань управління охороною праці.

Служба охорони праці входить до структури підприємства, господарства, установи, організації як одна з основних служб. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки в разі ліквідації підприємства.

Служба охорони праці залежно від чисельності працюючих може функціонувати як самостійний структурний підрозділ або у вигляді групи спеціалістів чи одного спеціаліста, у тому числі за сумісництвом

Служба охорони праці комплектується спеціалістами, які мають вищу освіту та стаж роботи за профілем виробництва не менше 3 років. Спеціалісти з середньою спеціальною освітою приймаються в службу охорони праці у виняткових випадках.

Працівники служби охорони праці мають право видавати керівникам структурних підрозділів обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків. Припис спеціаліста з охорони праці, у тому числі про зупинення робіт, може скасувати в письмовій формі лише посадова особа, якій підпорядкована служба охорони праці. Працівники служби охорони праці не можуть бути залучені до виконання функцій, не передбачених законом "Про охорону праці".

Якщо на підприємствах виробничої сфери працює 50 і більше осіб, а на підприємствах невиробничої – 100 і більше осіб, обов'язково створюється служба охорони праці і, як мінімум, одна посадова особа – інженер з охорони праці.

При меншій кількості працівників наказом по підприємству призначається виконувати обов'язки інженера з охорони праці один із

головних спеціалістів за сумісництвом. При кількості працівників менше 20 осіб дозволяється залучати до виконання обов'язків інженера з охорони праці сторонніх осіб, які пройшли перевірку знань з охорони праці..

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства. За своїм посадовим становищем та умовами оплати праці керівник служби охорони праці прирівнюється до керівників основних виробничо-технічних служб підприємства. Такий принцип зберігається при визначенні посадового становища та окладів і для інших працівників служби охорони праці. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівнику підприємства. Служба охорони праці організує і координує роботи з охорони праці в структурних підрозділах і контролює їх виконання.

1.3. Органи державного нагляду і контролю в системі управління охороною праці

На виконання вимог Закону в Україні було створено спеціальний центральний орган виконавчої влади з функціями комплексного управління охороною праці на державному рівні, з одного боку, і державного нагляду за охороною праці, з другого боку. Цей орган спочатку мав назву Держгіртехнагляду України. На його базі створено *Державний комітет України по нагляду за охороною праці*.

З метою створення необхідних передумов для прийняття ефективних управлінських рішень на різних рівнях зазначеної системи державного управління в складі Держпромгірнагляду діють *Національний науково-дослідний інститут охорони праці, Науково-інформаційний і навчальний центр охорони праці, видавництво «Основа»*, що започаткувало друкування нормативно-правових актів, навчальної та іншої літератури, навчальних посібників з охорони праці, з 1994 року видається журнал «*Охорона праці*». Створюються комп'ютерні мережі, опрацьовуються і впроваджуються автоматизовані інформаційні системи з ряду найважливіших напрямів охорони праці.

У системі Держпромгірнагляду діють 25 територіальних управлінь (по Автономній Республіці Крим і по кожній області) та 180 державних інспекцій, створених за галузевим принципом по видам нагляду за окремими найбільш небезпечними об'єктами.

До системи органів державного нагляду за охороною праці в Україні, крім Держпромгірнагляду, віднесено:

- Держатомінспекція Мінекобезпеки України, а також Державна екологічна

інспекція цього міністерства – у частині щодо здійснення нагляду за джерелами іонізуючого випромінювання, які застосовуються на виробництві;

- органи державного пожежного нагляду Головного управління державної

пожежної охорони Міністерства надзвичайних ситуацій України;

- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України;

- Вищий нагляд здійснює Генеральний прокурор з підпорядкованими йому прокурорами.

Органи державного нагляду не залежать від будь-якого з господарських органів, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і Рад народних депутатів. Вони діють на підставі положень, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27.11.1993 р. визначено, що рішення Держпромгірнагляду з питань, що належить до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності.

Державний пожежний нагляд контролює стан пожежної безпеки на об'єктах державної та колективної власності в повному обсязі, а на об'єктах приватної власності контролює лише умови людей на випадок пожежі.

Посадові особи органів державного нагляду мають право:

- безперешкодно в будь-який час відвідувати підконтрольні підприємства для перевірки;
- надсилати керівникам підприємств обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) щодо усунення недоліків галузі охорони праці;
- зупиняти експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, робочих місць до усунення недоліків;
- притягати до адміністративної відповідальності винних у порушенні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
- передавати в необхідних випадках матеріали органам прокуратури для притягнення до кримінальної відповідальності.

Так, відповідно до ст. 32 КК України перешкоджання законній діяльності профспілок карається виправними роботами на строк до одного року або позбавленням прав займати відповідні посади на строк до трьох років.

Незаконне звільнення з роботи (ст. 133 КК України) працівника або невиконання рішення суду про поновлення на роботі, а також інше грубе порушення законодавства про працю, допущене службовою особою державного або громадського закладу чи організації, карається виправними роботами на строк до одного року або позбавленням права займати відповідні посади на строк до трьох років.

За відмову прийняти на роботу вагітну жінку (ст. 134 КК України) або інших правил охорони праці, якщо це створило небезпеку для життя або здоров'я працівників, карається виправними роботами на строк до одного року або штрафом. Якщо таке порушення призвело до нещасного випадку з людьми, карається позбавленням волі на строк до чотирьох років.

1.4. Штрафні санкції за порушення нормативних актів з охорони праці

Постановою Кабінету Міністрів України від 17.09.1993 р. № 754 затверджено «Положення про накладання штрафів на підприємства, установи і організації за порушення нормативних актів про охорону праці».

Це Положення визначає порядок накладання штрафів на підприємства, установи і організації (надалі - підприємства) незалежно від форм власності та видів їх діяльності. Штрафи накладаються керівниками Держпромгірнагляду та його місцевих органів. ***Штрафи надходять до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.***

На підприємства можуть бути накладені штрафи за:

– порушення законодавчих та інших нормативних актів (правил, стандартів, норм, положень, інструкцій тощо, які є обов'язковими для виконання) про охорону праці;

– не виконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Крім того, підприємство сплачує штраф за кожний нещасний випадок на виробництві та випадок професійного захворювання, що сталися з вини цього підприємства, без припису органів державного нагляду за охороною праці.

Право накладання штрафів на підприємства мають голова та заступник голови Держпромгірнагляду, начальники територіальних управлінь і начальники інспекцій цього департаменту.

Розміри штрафів

Посадові особи Держпромгірнагляду накладають штрафи на підприємства у таких розмірах:

– голова Держпромгірнагляду – до 2 відсотків місячного фонду заробітної платні підприємства, з якого стягується штраф;

– заступники голови Держпромгірнагляду – до 1,5 відсотка місячного фонду заробітної платні підприємства, з якого стягується штраф;

– начальники територіальних управлінь – до 1 відсотка місячного фонду заробітної платні підприємства, з якого стягується штраф;

– начальники інспекцій – до 0,5 відсотка фонду заробітної плати підприємства, з якого стягується штраф.

Максимальний розмір штрафу, що накладається на підприємство, не може перевищувати 2 відсотків місячного фонду заробітної плати підприємства.

Відповідно до пункту 3 цього Положення *підприємство само* (без постанови посадових осіб Держпромгірнагляду) *сплачує штраф у разі:*

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

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

– смерті потерпілого – у розмірі дворічного заробітку потерпілого.

У разі виявлення факту приховання нещасного випадку підприємство сплачує визначений штраф у *десятикратному розмірі*.

Не сплата штрафу протягом місяця після остаточного вирішення спору тягне за собою нарахування на суму штрафу пені в розмірі 2 відсотків за кожний день прострочення.

Штрафи також накладаються на службових осіб і на працівників.

Максимальні штрафи можуть бути накладені у розмірах:

– на службових осіб – від 4 до 10 мінімальних заробітних плат;

– на працівників – від 4 до 5 мінімальних заробітних плат.

За порушення санітарного законодавства або невиконання постанов, розпоряджень, приписів, висновків посадових осіб органів, установ і закладів державної санітарно-епідеміологічної служби на осіб, винних у вчиненні таких правопорушень, може бути накладено штраф у таких розмірах:

- на посадових осіб – від 6 до 25 мінімальних заробітних плат;
- на громадян – від 1 до 12 мінімальних заробітних плат.

1.5. Соціальний захист працівників

Головним принципом державної політики в галузі охорони праці є пріоритет життя і здоров'я працівників. 23 вересня 1999 р. прийнято «Закон України про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

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

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, викликаних умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

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, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

- учні та студенти навчальних закладів, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять, під час практик;

- особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві.

Страховання від нещасного випадку здійснює роботодавець шляхом внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому порядку своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті – сім'ї:

- допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю – середньомісячний

заробіток потерпілого за період непрацездатності;

- одноразову допомогу в разі стійкої втрати працездатності – половину

середньомісячного заробітку потерпілого за кожний процент втрати працездатності;

- допомогу сім'ї у разі смерті працівника – п'ятирічний заробіток потерпілого та однорічний заробіток на кожного утриманця;

- щомісяця грошову суму в разі часткової втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку;

- пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання;

- пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві;

- грошову суму за моральну шкоду – до 200 розмірів мінімальної заробітної плати;

- витрати на медичну та соціальну допомогу (придбання ліків, сторонній

догляд, санаторно-курортне лікування, протезування і ін.), якщо потребу в них визначено висновками МСЕК;

- відповідно до висновку МСЕК провести навчання та перекваліфікацію потерпілого, якщо він не може виконувати попередню роботу;
- організувати поховання померлого.

1.6. Застосування економічних методів управління охороною праці

Норми законодавства і заходи щодо охорони праці в умовах ринкової економіки можуть бути ефективними лише тоді, коли вони відповідають новим суспільно-економічним відносинам.

У складі економічних важелів впливу слід відзначити, по-перше, *заходи щодо фінансування та економічного стимулювання робіт з охорони праці*, і, по-друге, *економічні санкції*, включаючи штрафи, відшкодування шкоди та будь-які інші матеріальні витрати і компенсації, що сплачуються підприємством та конкретними особами у випадках порушення законодавства про охорону праці, при незадовільному стані умов і безпеки праці, аваріях, нещасних випадках на виробництві та професійних захворюваннях.

До норм, що мають *стимулюючий характер*, необхідно віднести:

- створення фондів охорони праці на підприємствах, у галузях, на регіональному та державному рівнях, кошти яких можуть використовуватися тільки з метою доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві, а тому не підлягають оподаткуванню;
- можливість застосування пільгового оподаткування цільових заходів з охорони праці;
- заходи індивідуального заохочення працівників за активну участь та ініціативу в роботі щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці (наприклад, згідно з колективним договором таким працівникам може

бути встановлено більший розмір заробітної плати, передбачено виплату преміальної надбавки або спеціальної премії за досягнення певних показників з охорони праці або винагороди за конкретно виконану роботу, винахідництво чи раціоналізаторську пропозицію; до них можуть бути застосовані певні види морального заохочення тощо).

До норм законодавства про охорону праці, що передбачають *економічну відповідальність власника* за стан охорони праці, належать:

– штрафи, що можуть накладатися за порушення нормативних актів про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду;

– штрафи за кожний нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання, що сплачуються власником (у випадку наявності його вини) самостійно, без будь-якого розпорядження (припису) органів державного нагляду;

– компенсаційні виплати відповідним закладам охорони здоров'я в розмірі вартості лікування (у тому числі санаторно-курортного) та професійної реабілітації працівників, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань;

– витрати на проведення робіт щодо рятування потерпілих під час аварій та ліквідації їх наслідків, на ритуальні послуги при похованні загиблих, на розслідування аварій і нещасних випадків, проведення експертизи їх причин, на проведення обстеження і складення санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівників, у яких виявлено професійне захворювання тощо.

Підприємство, де тривалий час зберігаються важкі й шкідливі умови праці та не вживається заходів щодо скорочення обсягів робіт і зайнятості на них працівників, повинно також витрачати значні кошти *на пільги та компенсації, передбачені законодавством і колективним договором.*

До загального переліку заходів економічного управління охороною праці необхідно також віднести започаткування *диференціації тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві* і професійних захворювань залежно від ступеня небезпечності робіт та шкідливості умов праці і рівня виробничого травматизму на конкретному підприємстві, в установі, організації.

Отже, усі вищеперераховані норми чинного законодавства про охорону праці спрямовані на те, щоб практично довести будь-якому підприємцю, юридичній чи фізичній особі просту істину: *значно вигідніше своєчасно займатися профілактикою, витрачаючи на це помірні кошти, ніж сплачувати дуже великі суми від штрафів та інших економічних санкцій* за наслідками недбалого ставлення до охорони праці, допущених порушень нормативних вимог, через аварії, нещасні випадки на виробництві або профзахворювання, тобто санкцій, які за певних умов можуть призвести до повного банкрутства підприємства.

Аналіз практики застосування цих норм показує, що вони діють недостатньо ефективно, адже частина з них орієнтована на застосування в державі з ринковою економікою, де вже сформована структура справжніх власників, які спроможні обирати єдино правильний шлях.

Питання для самоконтролю.

1. Міжнародна організація праці. Головна мета та основні напрями діяльності.
2. ВООЗ. Мета її діяльності та основні напрями роботи.
3. Міжнародний стандарт ISO 26000.
4. Міжнародний стандарт SA 8000.
5. Що розуміють під системою управління охороною праці?
6. Що є основними структурними елементами системи управління охороною праці?
7. Які основні завдання і функції системи управління охороною праці.
8. На якому законі базується соціальне страхування в Україні?
9. Основні завдання та функції Фонду соціального страхування.
10. Який порядок страхових виплат від нещасного випадку на виробництві?
11. Від яких факторів залежить допомога застрахованим особам по тимчасовій непрацездатності?

Тема 2. Аналіз умов праці в сільському господарстві

2.1. Аналіз умов праці в сільському господарстві.

2.1.1. Класи умов праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища і трудового процесу.

2.1.2. Аналіз умов праці в рослинництві, овочівництві, садівництві та виноградарстві.

2.1.3. Аналіз умов праці у тваринництві.

2.2. Професійні захворювання, спричинені виробничими факторами.

2.3. Профілактичні заходи щодо поліпшення стану виробничого середовища, зменшення важкості та напруженості праці.

2.4. Втрати від травматизму, захворювань та аварій.

2.5. Економічна і соціальна ефективність заходів з охорони праці.

2.1. Аналіз умов праці в сільському господарстві

2.1.1. Класи умов праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища і трудового процесу

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності (ДСТУ 2293-93).

У законодавчо закріпленій у нашій країні системі правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованій на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, об'єднаній поняттям «охорона праці», *базисним елементом є додержання на виробництві гігієнічних регламентів і нормативів*. Основу гігієнічного регламентування становлять науково обґрунтовані параметри навколишнього, у тому числі виробничого, середовища, які унеможливають їх шкідливий вплив на організм. При цьому гігієнічні нормативи є кількісними показниками, що характеризують оптимальні або допустимі рівні шкідливих фізичних, хімічних та біологічних факторів.

Наказом Міністерства охорони здоров'я від 31 грудня 1997 р. затверджена «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу».

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (далі – гігієнічна класифікація праці) призначена для:

- гігієнічної оцінки існуючих умов та характеру праці на робочих місцях;
- атестації робочих місць;
- санітарно-гігієнічної експертизи виробничих об'єктів;
- санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих підприємств;
- встановлення пріоритетності в проведенні оздоровчих заходів;
- розробки рекомендацій для профвідбору, профпридатності;
- створення банку даних про умови праці на рівні підприємства, району, міста, регіону, країни.

Відповідно до даної «Гігієнічній класифікації праці» введено ряд визначень.

Шкідливий виробничий фактор – чинник трудового процесу та виробничого середовища, вплив якого на організм людини в певних умовах може призвести до захворювання або зменшення працездатності.

Небезпечний виробничий фактор – чинник трудового процесу та виробничого середовища, вплив якого на організм людини в певних умовах може призвести до травми або іншого раптового погіршення здоров'я.

Важкість (тяжкість) праці – характеристика діяльності людини, яка визначає ступінь залучення до роботи м'язів і відображає фізіологічні витрати внаслідок фізичного навантаження.

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

Безпечні умови праці – умови праці, за яких вплив шкідливих і небезпечних виробничих факторів на працівників виключений або їх рівні не перевищують гігієнічних нормативів.

Відповідно до «Гігієнічної класифікації праці» умови праці на підприємствах за ступенем шкідливості та небезпечності поділяються на 4 класи.

1 клас – ОПТИМАЛЬНІ умови праці – такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

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

3 клас – ШКІДЛИВІ умови праці – характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, що 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 змін в організмі працівників поділяються на 4 ступені.

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

У сільському господарстві є оптимальні, допустимі та шкідливі умови праці зі всіма чотирма ступенями шкідливості. Окремі види діяльності можуть здійснюватися в екстремальних умовах, наприклад, фумігація

пестицидами теплиць, складів, холодильників, інших замкнутих приміщень, що повинна виконуватися спеціально навченими ланками працівників з використанням повного комплексу засобів індивідуального захисту та проведення всіх попередніх організаційних заходів. Такі ж умови праці виникають при аварійних ситуаціях, пожежах, вибухах, стихійних лихах, у тому числі при ліквідації їх наслідків.

2.1.2. Аналіз умов праці в рослинництві, овочівництві, садівництві та виноградарстві

Аналіз умов праці в рослинництві

Умови праці в рослинництві визначаються рівнем механізації процесів вирощування: машинами, що використовуються; культурою, що вирощують, що забезпечують виконання робочих операцій по механізованому вирощуванню сільськогосподарських культур, енергонасичені самохідні машини і комплекси змінних навісних машин.

Основу механізації рослинництва складають мобільна тракторна техніка, наявності системи опалення і кондиціонування повітря, її теплоізоляції, параметри яких залежать від герметичності кабіни. Кабіна дозволяє захистити механізатора від безпосередньої дії кліматичних умов і створює мікрокліматичні умови.

Опалювачі, які використовуються в даний час на тракторах, дозволяють підтримувати температуру повітря в кабінах на рівні 14–20⁰С при температурі зовнішнього повітря до –20⁰.С.

Напрямок і швидкість руху вітру відносно руху агрегату і швидкість руху агрегату, розташування робочого місця відносно пилоутворюючих органів, є вологість і структура ґрунту, що визначає наявність пилу в робочій зоні механізатора.

Усі механізовані сільськогосподарські роботи по наявності пилу в робочій зоні можна розділити на три групи:

передпосівна культивуація і посів озимих, збирання гороху і робота зернових комбайнів з подрібнювачем, відносяться комбайнове збирання цукрового буряку, картоплі, при виконанні яких пилоутворення найбільше (до тисяч міліграмів у метрі кубічному).

До першої групи робіт відноситься осіння оранка, збирання зернових без подрібнювача, міжрядна обробка. Другу групу робіт з наявністю пилу до декількох десятків і сотень міліграмів в метрі кубічному складають посів технічних культур, внесення добрив та інші роботи, затримання вологи, весняна сівба зернових, весняна оранка.

До третьої групи робіт з наявністю пилу в десятки міліграмів у метрі кубічному відносяться транспортні роботи. Трактори на колесах у даний час широко використовуються на транспортних роботах, що може перевищувати допустимий рівень. Потужні енергонасичені трактори утворюють шум.

Таким чином, для зниження якого використовуються глушники. Джерелом зовнішнього шуму трактора є в основному шум вихлопу двигуна, де застосовуються трактори, але й мешканці населених пунктів, захисту від шуму потребують не тільки механізатори. Рівень зовнішнього шуму на вітчизняних колісних тракторах практично не перевищує допустимого (85 дБА) 84 – 87 дБА. Найбільші перевищення спостерігаються на гусеничних тракторах, що перевищує допустимий рівень. Величина вібрації на частотах, близьких до резонансної частоти тіла людини.

Внаслідок тих же екстремальних умов, механізатори південних районів при використанні пестицидів працюють на тракторах без кабін або в кабінах з відкритими вікнами і дверцятами. Крім цього, при високій температурі повітря концентрація їх в зоні дихання може перевищувати допустимі величини, за винятком південних районів. Кабіни надійно захищають механізаторів від дії хімічних речовин. мінеральні добрива та ін, пестициди, Головними з них є вихлопні газы. Механізатор у роботі стикається з багатьма хімічними сполуками різного ступеня токсичності.

Аналіз умов праці в овочівництві відкритого ґрунту

Роботи взаємопов'язані за родом і об'єктом дії: У технології виробництва овочів у відкритому ґрунті розрізняють три етапи: багатоопераційністю і переважно поки що ручною працею через обмежені можливості механізації. Технологія виробництва овочів характеризується складністю:

- посадка розсади у відкритий ґрунт;
- полив, прополка, окучування, а саме: рихлення;
- догляд за рослинами;
- підживлення мінеральними добривами та ін; обробка пестицидами;
- товарна доробка деяких овочів та ін.;
- збирання врожаю.

При виконанні цих робіт у першу чергу на працівників впливають метеорологічні фактори. Виконання цих операцій пов'язане з дією на організм овочівників комплексу нерівнозначних шкідливих факторів виробничого середовища.

Прикладання значних зусиль до ручних знарядь праці, вимагають підняття і перенесення тягарів, язів спини й плечового поясу.' Ручні операції проводяться в вимушеній зігнутій робочій позі зі статичним напруженням .

Одяг працівників промокає, руки постійно мокрі і забруднені, як посадка розсади і полив.

В овочівництві відкритого ґрунту застосовують якісно нові технології при використанні техніки: розсадопосадочні машини, дощувальні машини.

Стаціонарні лінії для сортування томатів, прополочні агрегати; томатозбиральні комбайни; морквозбиральні та огіркові комбайни та ін..

У кабінах тракторів овочівницьких машин температура сягає 30–35⁰С, а в ДТ-54А з дощувальним агрегатом ДДА-100М влітку температура дорівнює 12,С⁰. У холодну пору року це погіршує умови праці, яке подається

в кабінку, температура і відносна вологість 50–76% за рахунок зволоженого повітря.

Найбільш високі концентрації пилу відмічаються на збиральних комбайнах. На всіх агрегатах рівень шуму і концентрація пилу в повітрі робочої зони можуть перевищувати гранично допустимі норми.

.На всіх етапах вирощування овочевих культур робітники можуть контактувати з пестицидами.

Прикладання фізичних зусиль призводять до значного підвищення пульсу в кінці роботи –до 100–123 ударів за хвилину (посадка розсади та ін, рихлення, прополювання, що найбільш важкі ручні види робіт).

Аналіз умов праці в овочівництві закритого ґрунту

Навколо промислових центрів все більшого розповсюдження набувають тепличні господарства й комбінати. Площі тепличних господарств сягають 200га. Вони оснащені технологічним обладнанням для комплексної механізації й автоматизації агротехнічних операцій, які забезпечують одержання свіжих овочів цілий рік.

Основні агротехнічні операції в теплицях роблять вручну із затратами на 1га площі до 18 тисяч людино-год.

Агротехніка теплиць у закритому ґрунті передбачає такі послідовні етапи:

- 1) підготовка культивуваційних споруд і ґрунту до посадки рослин;
- 2) висадка розсади в ґрунт;
- 3) підв'язування рослин на шпалери і формування кущів;
- 4) догляд за рослинами;
- 5) збирання врожаю;
- 6) прибирання рослинних залишків;
- 7) проведення ремонтно-профілактичних робіт;
- 8) заміна ґрунту та інші операції заключного періоду.

Для зменшення затрат на агротехнічні операції почали використовувати перспективний гідропонний метод вирощування овочів і розсади в поживному розчині.

У теплицях особливу увагу необхідно приділяти мікроклімату. У теплицях підвищена температура (35–50°C) і вологість (85–100%) при мінімальній рухомості повітря. Це створює несприятливі умови праці.

Теплиці мають централізоване водяне опалення або відкрите спалювання газу. Тому в повітрі буває до 250 мг/м³ окису вуглецю і окису азоту до 30 мг/м³; формальдегідів – до 0,8 мг/м³ та інші шкідливі речовини. Такі ж концентрації шкідливостей бувають при застосуванні теплогенераторів на рідкому паливі. У теплицях застосовують хімічні препарати: мінеральні й органічні добрива; стимулятори росту; дезінфікуючі та стерилізуючі сполуки; пестициди та ін.

Дезінфекцію роблять розчинами тіофосу, формаліну, карботіону, сірчанним газом. У вегетаційний період користуються пестицидами.

Обробку рослин при появі шкідників або захворювань роблять кожні 7–10 діб комбінованими розчинами фунгіцидів та інсектицидів. Тому рівень цих препаратів у повітрі робочої зони перевищує гранично допустимі рівні в 2–18 разів. Усі ці шкідливості негативно впливають на стан здоров'я працюючих.

Гігієна праці в садівництві

Найбільш порушень при хімічних засобах захисту рослин від шкідників і хвороб, пов'язаний з розширенням використання високоефективної машинної техніки, як і інших галузей. Подальший розвиток садівництва і виноградарства дає можливість застосовувати більш енергоємну техніку із кращим мікрокліматом.

Але ще є багато робіт, де покращити мікроклімат неможливо. Сучасна технологія вирощування плодових культур і винограду значно полегшує працю. При виконанні трудомістких робіт пульс збільшується до 110–120 ударів за хвилину, підвищується кров'яний тиск.

Роботи середньої важкості: підбілювання штаблів, збирання груш, слив, яблук. Значно менші витрати енергії в пальметних садах. збирання черешні і навантаження плодів, прополювання пристовбурних кіл, посадка саджанців, Це такі роботи як: обрізання дерев. належать до групи важких (витрата енергії – 300–540 Дж/с), які виконуються вручну, ємною кроною дерев). Після 5 години роботи та в другій половині дня необхідно дати перерву на відпочинок та приймання їжі. Аналіз стану організму працівників дає підстави рекомендувати на важких роботах 10-тихвилинні перерви після 2-х годин роботи до обіду і через 1.

У садівництві механізацію робіт можна розподілити згідно з трьома технологічними процесами:

який обслуговують 1 тракторист і 2-і саджальниці, яка разом із трактором складає посадочний агрегат, Вони виконуються із застосуванням машини МПС-1. Роботи по закладенню саду;

застосування могутньої техніки, з якою можна зробити роботи у 5–2 рази більше норми, але ці машини в управлінні створюють великий шум (до 110 дБ) і вібрацію (у 1. які за годину обробляють до 500 дерев,5),5 та ОКМ-4, машини для обрізання дерев (ОКМ-3,9 – фреза садова), При цих роботах використовують машини для обробки пристовбурних кіл (ФС-0.

роботи по догляду за садом треба 'іхати до наступного дерева,' потім відкрити захват провести струшування, включити вібратор на 2–5 с, захопити його за допомогою стріли з відкритим захватом, щоб найбільш точно підвести машину до дерева, він управляє різними важелями знаходячись в зігнутій позі. Робота тракториста складна. які обслуговують 1 тракторист і 7–8 допоміжних робітників. Для струшування плодів і їх збору до машини додається 4 щити і 8 лотків, застосовують зтрушувач ВСО-25, який агрегатується з трактором, черешня), які підлягають негайній реалізації або переробці. Для збирання плодів кісточкових порід і товарний обробіток плодів є найбільш трудомісткими технологічними процесами в садівництві.

При цих роботах застосовують машини ВСО-25 у комплексі з трактором. Черешні для швидкої реалізації.

Гігієна праці у виноградарстві

На виноградниках роботи виконують у 2 етапи: закладання нових насаджень і догляд за плодоносними виноградниками.

Такі роботи як перенесення винограду, обприскування, натягування прополки міжрядь, ремонт шпалер, навантаження добрив. Це такі роботи як: прибирання обрізної лози. На виноградних плантаціях також витрачається багато енергії. Посадка саджанців, як і раніше, залишається трудомісткою роботою. але при виконанні деяких операцій використовується і ручна праця. На обох етапах здійснюється в тій чи іншій мірі механізація виробничих процесів, що викликають охолодження тіла та ін., підвищеною вологістю, опадами, значною швидкістю повітря, які характеризуються як високими, так і низькими температурами, відмічаються виражені коливання кліматичних умов. Роботи на виноградниках виконуються в різні періоди року (починаючи з ранньої весни і закінчуючи глибокою осінню).

Застосування важкої робочої сили при бурінні ямок і окучування посадочних черешків здійснюється машиною чи вручну. Рациональним є застосування виноградно-посадочної машини з 1 трактористом і 2-ма саджальницями за наявності. При виконанні цих робіт механізованим способом існує підвищена запиленість повітря робочої зони, підвищений рівень шуму і вібрації.

Робота з внесення добрив перевищує нормативи допуску, збирання виноградної лози, обрізування виноградної лози, обробіток ґрунту між рядками, а на інших роботах (розмотування шпалерного дроту, копання ям для якорів. У період виконання весняних робіт рівень загальної вібрації відповідає нормативам лише при посадці саджанців. Рівень шуму і його спектральна характеристика не відповідає санітарним вимогам.

При внесенні добрив, при збиранні зрізаної лози запиленість значно перевищує допустиму концентрацію для токсичного пилу. Тому рекомендується робити по 10–15 хвилин перерви через 1 час роботи. Перенесення корзин при збиранні винограду, перенесення важких лебідок і катушок з дротом при ремонті шпалери, таких як завантаження бункерів при внесенні добрив. На виноградниках існує багато важких ручних робіт.

Тому при виконанні робіт по обприскуванню необхідно обов'язково застосовувати засоби індивідуального захисту. Щоденні роботи по захисту виноградників приводять до масового і достатньо стійкого забруднення ґрунту. Їх використовують також для першого весняного обприскування садів. При обприскуванні винограду застосовують обприскувачі сучасного оснащення і економного використання робочої рідини.

Питання для самоконтролю.

1. Основні професійні компетенції в результаті вивчення дисципліни
2. Сучасний стан охорони праці в Україні.
3. Дайте визначення: охорона парці, безпека праці, умови праці.
4. Дайте визначення, що таке: шкідливий та небезпечний фактор на виробництві садової продукції.
5. Класифікація шкідливих факторів виробничого середовища, які несприятливо діють на здоров'я працівника і викликають професійні захворювання на виробництві овочевої продукції.
6. Класифікація фізичних факторів виробничого середовища, які несприятливо діють на здоров'я працівника і викликають професійні захворювання при вирощуванні і переробці винограду.
7. Класифікація хімічних факторів виробничого середовища, які несприятливо діють на здоров'я працівника і викликають професійні захворювання при захисті рослин від шкідників і хвороб.
8. Біологічні та психофізіологічні шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які несприятливо діють на здоров'я працівника і викликають професійні захворювання.
9. Шкідлива речовина. Гранично допустимі концентрації.

Тема 3. Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях

3.1. Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень

Хімічні лабораторії відносяться до категорії пожежонебезпечно виробництво. Хімічні лабораторії необхідно розташовувати в окремих будівлях, у спеціальних прибудовах до виробничої будівлі або на верхніх поверхах виробничої будівлі, ізольовано від інших приміщень. Ступінь вогнестійкості будівель повинна бути не нижче третьої. Стіни і стелі хімічної лабораторії забарвлюють фарбами, які запобігають абсорбції отруйних речовин і дозволяють проводити їх чистку, миття або дегазацію. Підлоги і поверхні робочих столів рекомендується виконувати з негорючих або важкогорючих антикорозійних матеріалів.

До робочих столів повинні бути підведені холодна й гаряча вода, газ, постійний і змінний струм, стиснене повітря. У кожній хімічній лабораторії повинна бути передбачена можливість відключення подачі газу, води та електроенергії. Крани та рубильники закритого типу встановлюють поза робочих приміщень у легко доступних місцях. Всі приміщення хімічної лабораторії повинні бути обов'язково обладнані витяжною вентиляцією, витяжними шафами. У кожній лабораторії є перелік речовин, роботу з якими обов'язково виконують у витяжних шафах. При роботі з кислотами і лугами приміщення повинні бути обладнані спеціальними гідрантами (кранами, фонтанчиками, шлангами) для тривалого промивання струменем води уражених ділянок шкіри або очей.

При роботі з скляним посудом і приладами зі скла для захисту рук від порізів при різанні, руйнуванні скла необхідно користуватися рушником, при механічній і термічній обробці виробів зі скла спеціальними рукавицями.

3.2. Організація наукових досліджень та основні наукові проблеми в галузі охорони праці

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з охорони праці проводяться у Національному науково-дослідному інституті охорони праці Національної академії наук України, галузевих науково-дослідних інститутах та навчальних закладах.

Працями багатьох вчених створені наукові передумови для розробки засобів та методів захисту від небезпеки. Комплексною науковою дисципліною, що вивчає небезпеку та захист від неї людини, є охорона праці.

Проводяться регулярні перспективні наукові дослідження з охорони праці з метою вивчення:

- впливу виробничого травматизму, захворювань, у тому числі
- професійних, і смертності працівників на економіку України; обсягів додаткових соціальних витрат держави;
- оцінку необхідних витрат держави і роботодавців для забезпечення необхідного рівня професійної підготовки і стану здоров'я працюючих;

Варто забезпечувати розробку і реалізацію спільних програм з наукового та науково-практичного співробітництва МОЗ з Фондом соціального страхування, об'єднаннями роботодавців, щодо створення здорових та безпечних умов праці, поліпшення медичного обслуговування працюючих громадян України.

3.3. Аналіз професійного і виробничого ризиків. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійних захворювань

Виробничі ризики – це такий вид ризиків, які виникають в процесі виробництва, науково-дослідних і конструкторських розробок (НДДКР), реалізації і післяреалізаційного обслуговування продукції. Клас професійного ризику – рівень виробничого травматизму, професійної захворюваності та витрат на забезпечення по страхуванню, що склався за

видами економічної діяльності страхувальників. Виробничий ризик – потенційний збиток (в тому числі для здоров'я працівників) в результаті настання небажаної події, пов'язаного з виробничою діяльністю підприємства, який визначається з урахуванням ймовірності настання цієї події.

Аналіз ризику – систематичне використання наявної інформації для виявлення небезпек і кількісної оцінки ризику. Таким чином, поняття “професійний ризик” і “виробничий ризик” стосовно до поняття “робоче місце” фактично відображають один і той же предмет, тільки з різних точок зору. Якщо поняття “професійний ризик” частіше використовується з точки зору працівника з метою забезпечення його соціальної захищеності, в зв'язку з наявністю на його робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів, то поняття “виробничий ризик” відображає точку зору менеджера, зайнятого вирішенням проблеми зменшення або виключення виробничих ризиків на робочому місці працівника.

Виробничий травматизм – це сукупність нещасних випадків на виробництві (підприємстві). Травмування можливо внаслідок дій: хімічних чинників, електричного струму – опіки, електричні удари і ін.; високої або низької температури; поєднання різних факторів. Залежно від вихідних даних, прогнозування рівня травматизму може здійснюватися одним з трьох методів: екстраполяції, математико-статистичного моделювання та експертизи.

Професійне захворювання – це пошкодження здоров'я працівника в результаті постійного або тривалого впливу на організм шкідливих умов праці.

Розрізняють гострі і хронічні професійні захворювання.

До гострих відносять професійні захворювання, що виникли раптово через вплив шкідливих виробничих факторів з великим перевищенням гранично допустимого рівня або гранично допустимої концентрації.

Несприятливі (шкідливі) умови праці можуть створюватися запиленістю (шахти, цементне виробництво), загазованістю (хімічне виробництво, цегельні заводи), підвищеною вологістю, виробничим шумом, вібрацією, незручною робочою позою, важкою фізичною працею і ін.

Заходи щодо зниження травматизму і попередження професійних захворювань:

- організаційно-технічні заходи;
- санітарно-гігієнічні; лікувально-профілактичні;
- дотримання вимог нормативних правових актів з охорони праці;
- санітарно-побутове обслуговування;
- поліпшення технології виробництва;
- контроль і автоматизація виробничих процесів;
- забезпечення засобами захисту, спецодягом та т.п. .;
- доведення до норми освітленості, рівня шуму, параметрів мікроклімату на робочому місці та ін. .;
- організація навчання і перевірки знань працівників у галузі умов і охорони праці; проведення сертифікації виробничих об'єктів організацій на відповідність вимогам з охорони праці.

Питання для самоконтролю.

1. Назвіть основні заходи щодо зменшення травматизму на виробництві
2. Які умови роботи у полі вважаються шкідливими?
3. Яке захворювання вважається професійним?
4. Що вважається виробничим травматизмом?
5. В чому полягають наукові дослідження в охороні праці?

Тема 4. Навчання з питань охорони праці

4.1. Принцип організації та види навчання з питань охорони праці

До кола обов'язків роботодавця входить організація навчання, перевірка знань і проведення інструктажу з питань охорони праці для всіх працівників під час прийняття на роботу і в процесі роботи, в тому числі і у випадках переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві. Вперше у законодавчій практиці України власникові поставлено за обов'язок забезпечити навчання працівників прийомом та методам надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки за виникнення аварій. Порядок і види навчання, інструктажів, порядок перевірки знань з охорони праці всіх працівників встановлені “Типовим положенням про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці”, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 4 квітня 1994 р. № 30.

4.2. Навчання і перевірка знань з питань охорони праці працівників під час прийняття на роботу і в процесі роботи

На підприємствах на основі Типового положення й з урахуванням специфіки виробництва та вимог галузевих нормативних актів про охорону праці розробляються і затверджуються їх власниками відповідні положення підприємств та щорічні плани-графіки навчання і перевірки знань працівників з охорони праці, з якими вони всі повинні бути ознайомлені. Відповідальність за організацію цієї роботи на підприємстві покладається на його власника, а в структурних підрозділах – на керівників цих підрозділів.

Контроль за її своєчасним проведенням здійснює служба охорони праці або працівники, на котрих покладені ці обов'язки власником підприємства.

Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників під час підготовки, перепідготовки, здобуття нової професії, підвищення кваліфікації на виробництві організуються працівниками служби кадрів або іншими спеціалістами, яким доручена ця робота. У відповідних

навчальних програмах повинне передбачатися теоретичне (обсягом не менше 20 годин) та практичне навчання.

Перевірка знань працівників з правил безпеки та інших питань охорони праці проводиться за тими нормативними актами, що регламентують безпеку, забезпечення та дотримання вимог яких входить в їх службові або трудові обов'язки.

Для перевірки знань працівників з питань охорони праці на підприємстві і за необхідності, в його структурних підрозділах створюються постійно діючі комісії під головуванням заступника керівника підприємства або керівників чи заступників керівників структурних підрозділів. До складу комісії входять спеціалісти служб охорони праці, енерго-механічної, технічної, юридичної служби та інших виробничо-технічних підрозділів. Порядок проходження навчання та перевірки знань з питань охорони праці, а також представники органів Держнаглядохоронпраці і керівного органу профспілкової організації, членами якої є працівники, знання яких мають перевірятися.

Перед перевіркою знань, яка не збігається з попереднім спеціальним чи періодичним навчанням, на підприємстві проводяться тематичні семінари, лекції, консультації та інші навчальні заходи.

УВАГА! Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, заборонений.

Працівникам, котрі під час перевірки знань показали задовільні результати, видаються посвідчення. У раніше видані посвідчення робиться відповідний запис про періодичну або позачергову перевірку знань.

4.3. Спеціальне навчання і перевірка знань з питань охорони праці працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попереднє спеціальне навчання і один раз на рік перевірку знань відповідних нормативних актів

про охорону праці. Перелік таких робіт затверджується Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

Підготовка працівників для робіт з підвищеною небезпекою згідно з Переліком робіт, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 30 листопада 1993 року № 123, та працівників, зайнятих на роботах, що потребують професійного добору згідно з Переліком, затвердженим спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнаглядохоронпраці від 23 вересня 1994 р. № 263/121, включаючи і роботи щодо обслуговування електроустановок, вантажопідіймальних кранів, котлів та посудин, що працюють під тиском, газового господарства, проведення підривних робіт тощо проводиться тільки в навчальних закладах (професійно-технічних, навчально-курсівих тощо). При цьому порядок навчання неповнолітніх професіям, що пов'язані з важкими роботами та роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці, визначений у Положенні, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці від 30 грудня 1994 р. № 130.

4.5 Навчання з питань охорони праці посадових осіб

Надалі на виробництві ці працівники повинні проходити попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці залежно від специфіки виробництва і з урахуванням вимог норм та правил безпеки праці для конкретних робіт з підвищеною небезпекою, але не рідше одного разу на рік. Такому навчанню і перевірці знань підлягають всі працівники, включаючи інженерно-технічних працівників, зайнятих на вищезазначених роботах. Працівник, який приймається на ці роботи, проходить його один раз до початку роботи, самостійної роботи та у випадках, коли він має перерву в роботі за професією більше одного року.

Для робітників, зайнятих на цих роботах, таке навчання і перевірка знань проводяться у порядку, визначеному розділами 1 та 3 Типового положення про навчання за затвердженою власником (керівником) підприємства спеціальною програмою, яка має базуватися на відповідних

правилах, нормах та інструкціях і враховувати специфічні особливості підприємства, організації та технології виробництва, конкретних професій та видів робіт.

Посадові особи відповідно до Переліку посад, затвердженого наказом Держнаглядуохорони праці від 11 жовтня 1993 р. № 94, до початку виконання своїх обов'язків і періодично, один раз на три Роки, згідно з наказом власника підприємства або керівника організації, установи проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

4.6 Інструктажі з питань охорони праці. Види інструктажів. Порядок проведення інструктажів для працівників. Інструктажі з питань охорони праці для вихованців, учнів, студентів

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

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;
- у разі екскурсії на підприємство;
- з усіма вихованцями, учнями, студентами та іншими особами, які навчаються в середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладах освіти під час оформлення або зарахування до закладу освіти.

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

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;
- який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;

- який буде виконувати нову для нього роботу;
- з відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Повторний інструктаж проводиться з працівниками на робочому і місці в терміни, визначені відповідними чинними галузевими нормативними актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше, ніж:

- на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на три місяці;
- для решти робіт – 1 раз на шість місяців.

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

- під час введення в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також під час внесення змін та доповнень до них;

- під час зміни технологічного процесу, заміни або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;

- під час порушень працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж;

- під час виявлення особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки стосовно робіт, що виконуються працівником;

- під час перерви в роботі виконавця робіт більш, ніж на 30 календарних днів для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів;

- з вихованцями, учнями, студентами – в кабінетах, лабораторіях, майстернях під час порушень ними вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- під час виконання разових робіт, не передбачені трудовою угодою;
- під час ліквідації аварії;

□ під час проведення робіт, на які оформлюються наряд-допуск, розпорядження або інші документи.

Проводиться з вихованцями, учнями, студентами закладу освіти в разі організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи).

4.7. Стажування (дублювання) та допуск працівників до роботи

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих фахівців пройти стажування протягом 2 – 15 змін або дублювання протягом не менше ніж 6 змін.

Працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи важливих і складних господарських потенційно небезпечних об'єктів або з виконанням окремих потенційно небезпечних робіт (теплові та атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші подібні об'єкти, порушення технологічних режимів яких становить загрозу для працівників та навколишнього середовища), до початку самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов'язковим суміщенням з протиаварійними і протипожежними тренуваннями відповідно до плану ліквідації аварій.

Допуск до стажування (дублювання) оформлюється розпорядженням по підприємству (структурному підрозділу), в якому визначаються тривалість стажування та вказується прізвище відповідального працівника. Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування, а також тривалість стажування визначаються керівником підприємства. Тривалість стажування 30 днів залежить від стажу і характеру роботи, а також від кваліфікації працівника. Керівнику підприємства надається право своїм наказом звільняти від проходження стажування працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше ніж 3 роки або переводиться з одного цеху до іншого, де характер його роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування проводиться на робочих місцях за програмами для конкретної професії, посади, робочого місця, які розробляються на підприємстві і затверджуються керівником підприємства (структурного підрозділу). Під час стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачаються функціональними обов'язками цих працівників.

У процесі стажування працівник повинен:

поповнити знання щодо правил безпечної експлуатації технічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;

оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах;

засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог охорони праці.

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

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

Питання для самоконтролю.

1. З якою метою проводиться стажування у провідних господарствах?
2. Які вимоги до допуску працівника на роботу з високим ризиком травматизму?
3. Коли проводиться цільовий інструктаж?
4. Коли проводять позаплановий інструктаж?
5. Які види інструктажу знаєте і коли проводяться?

Тема 5. Органи нагляду і контролю за дотримання вимог безпеки підприємствами, організаціями та населенням

Контроль за дотриманням законодавства щодо безпеки життєдіяльності в Україні здійснюють різні державні та громадські організації. Серед них державні органи загальної, спеціальної та галузевої компетенції. До першої групи органів (загальної компетенції) належить Верховна Рада, Кабінет Міністрів, виконавчі комітети місцевих рад народних депутатів, місцеві адміністрації.

Державні органи спеціальної компетенції уповноважені контролювати діяльність підприємств, установ, організацій і громадян з питань *охорони праці, охорони здоров'я, охорони навколишнього середовища.*

Державне управління охороною праці в Україні здійснюють Кабінет Міністрів України, Міністерство праці та соціальної політики, міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади, місцева державна адміністрація та місцеві Ради народних депутатів.

Спеціально уповноваженим центральним органом державної виконавчої влади є Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, який здійснює комплекс управління охороною праці на державному рівні та реалізує державну політику в цій галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в центральному апараті міністерств та інших центральних органах державної виконавчої влади створюються служби охорони праці.

З метою забезпечення виконання вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці в Україні створена система державного нагляду, відомчого і громадського контролю з цих питань.

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до Закону «Про охорону праці» здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці - Держгірпромнагляд;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Інспектори Держгірпромнагляду мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва, фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;
- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;
- видавати в установленому порядку 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, 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 посаді, яку вони посідають, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Контрольні функції органів пожежної охорони полягають у нагляді за дотриманням протипожежних норм і правил при проектуванні, будівництві та експлуатації промислових підприємств. На органи державного пожежного нагляду покладено контроль за постійною готовністю відомчих пожежних підрозділів і формувань, станом протипожежного обладнання за якістю навчання пожежній справі. Адміністративні функції органів пожежної охорони полягають у тому, що інспектори мають право: контролювати стан протипожежної профілактики; давати обґрунтовані приписи з виявлених недоліків, обов'язкові для виконання адміністрацією; вимагати від адміністрації будь-яку документацію стосовно стану пожежної безпеки; накладати адміністративні стягнення за порушення вимог протипожежних правил; у разі небезпеки виникнення пожежі - зупиняти роботу машин, дільниць, підприємств.

Органи санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України здійснюють контроль за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на ліквідацію та попередження забруднення

навколишнього середовища, на покращення умов праці, побуту, відпочинку, а також контроль за впровадженням заходів щодо попередження професійних захворювань. Свою роботу санепіднагляд здійснює через районні, міські та обласні санітарно-епідеміологічні станції, до штату яких входять санітарні інспектори. Органи санепіднагляду узгоджують проекти будівництва та реконструкції підприємств щодо питань гігієни та виробничої санітарії, беруть участь у роботі комісій по введенню в дію нових виробничих об'єктів. Вони наділені правами забороняти експлуатацію об'єктів, які не відповідають нормам виробничої санітарії, забороняти використання шкідливих речовин у разі можливої негативної їх дії на людей і навколишнє середовище; вимагати термінової госпіталізації інфекційних хворих; регулярно проводити обстеження на підконтрольних підприємствах, в районах.

Відомчий та адміністративний контроль за станом охорони праці

В масштабах одного підприємства адміністративний контроль за станом охорони праці здійснюють:

- Керівник підприємства;
- Керівник служби ОП
- Головні спеціалісти;
- Інші особи, які наказом роботодавця наділені адміністративними повноваженнями.

Відомчий контроль за дотриманням чинного законодавства про працю, а також норм і правил з охорони праці здійснюють служби охорони праці вищестоящих організацій, а також їх галузеві спеціалісти. Відповідно до встановленого порядку перевірки стану охорони праці в підлеглих установах, зауваження та їх пропозиції щодо створення здорових і безпечних умов праці й запобігання пожежам є обов'язковими для виконання керівниками і спеціалістами підприємства.

Під час здійснення відомчого контролю перевіряють виконання планів роботи з охорони праці на підприємстві, використання виділених на охорону

праці коштів, розробку проектної документації, виконання обов'язків з охорони праці службовими особами та інші питання.

Регламентовані перевірки стану охорони праці в низових ланках здійснюються шляхом впровадження оперативного контролю.

Метою оперативного контролю є поліпшення організації роботи з охорони праці, посилення уваги до безпеки праці з боку керівника підприємства, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів і профспілкових організацій, підвищення їх особистої відповідальності за вирішення поточних та перспективних питань охорони праці на підприємстві.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах в цілому на період, який є необхідним для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектується, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам

управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві, громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець власним коштом організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених з охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв.

5.2. Навчання з питань охорони праці

Найоптимальніший шлях боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями – попередження про ці небезпеки, зокрема, навчання запобіганню їх виникнення. Навчання, системне та систематичне підвищення рівня знань не лише працівників, а всього населення України з

питань охорони праці – один з основних принципів державної політики в галузі охорони праці, фундаментальна основа виробничої безпеки та санітарії, необхідна умова удосконалення управління охороною праці і забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Зараз в країні діє *система безперервного навчання* з питань охорони праці, до основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ якої належать:

— наступність та безперервність навчання з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці усіх вікових категорій населення України;

— формування суспільної свідомості і рівня знань населення України, що відповідають вимогам часу;

— навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих, відповідних норм поведінки вихованців в дошкільних закладах освіти;

— навчання з питань охорони праці в середніх, позашкільних та професійно-технічних закладах освіти;

— навчання з питань безпеки життя і діяльності в цілому та охорони праці студентів вищих навчальних освітніх закладів;

— навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт;

— навчання населення в цілому з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці.

Усі працівники, які приймаються на постійну чи тимчасову роботу, і при подальшій роботі, повинні проходити на підприємстві навчання в формі інструктажів з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим

від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

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

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;
- у разі екскурсії на підприємство;
- з усіма вихованцями, учнями, студентами та іншими особами, які навчаються в середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладах освіти при оформленні або зарахуванні до освітнього закладу.

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

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;
- який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться також з вихованцями, учнями та студентами середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладів освіти:

- на початку занять у кожному кабінеті, лабораторії, де навчальний процес пов'язаний із застосуванням небезпечних або шкідливих хімічних, фізичних, біологічних факторів, у гуртках, перед уроками трудового

навчання, фізкультури, перед спортивними змаганнями, вправами на спортивних знаряддях, при проведенні заходів за межами території закладів освіти;

- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо;

- на початку вивчення кожного нового предмета (розділу, теми) навчального плану (програми) - із загальних вимог безпеки, пов'язаних з тематикою і особливостями проведення цих занять.

Повторний інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці в терміни, визначені відповідними чинними галузевими нормативними актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

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

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

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;

- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;

- при порушеннях працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо;

- при виявленні особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки стосовно робіт, що виконуються працівником;

- при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів - для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт - понад 60 днів.

З учнями та студентами позаплановий інструктаж проводиться в кабінетах, лабораторіях, майстернях тощо при порушеннях ними вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при виконанні разових робіт, не передбачених трудовою угодою;
- при ліквідації аварії, стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які оформлюються наряд-допуск, розпорядження або інші документи,

а також з вихованцями, учнями, студентами освітніх закладів в разі організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці, а в разі відсутності на підприємстві такої служби - іншим фахівцем, на якого покладено ці обов'язки і який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, яке є спеціально для цього обладнаним, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджується керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони праці або в працівника, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у документі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт, а також з урахуванням вимог орієнтовного переліку питань первинного інструктажу, наведених в Типовому положенні.

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

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

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються в залежності від виду робіт, що будуть ними виконуватись.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер), завершуються вони перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

виконання робіт після **первинного, повторного чи позапланового** інструктажів для працівника протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань. При незадовільних результатах і повторної перевірки знань питання щодо працевлаштування працівника вирішується згідно з чинним законодавством.

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

Працівники, які суміщають професії (в тому числі працівники комплексних бригад), проходять інструктажі як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Про проведення **первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажу** та про допуск до роботи особою, якою проводився інструктаж, вноситься запис до журналу реєстрації інструктажів з питань

охорони праці. При цьому обов'язкові підписи як інструктора, так і інструктованого. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, журнали прошнуровані і скріплені печаткою.

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

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від первинного, повторного та позапланового інструктажів, затверджується керівником підприємства за узгодженням з державним інспектором по нагляду за охороною праці. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням обладнання, застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

5.3. Основні поняття про виробничий травматизм.

Виробничі травми та професійні захворювання (отруєння) є небажаним наслідком взаємодії людини з виробничим середовищем.

До травм ведуть нещасні випадки, які являють собою раптові (несподівані) події, що викликаються зовнішніми чинниками і наносять шкоду людині. Інколи ці два поняття – нещасний випадок та травма – ототожнюються.

До травм відносять забиті місця на тілі, порізи, поранення, переломи кісток, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, наслідки контакту з представниками флори та фауни.

Нещасні випадки поділяють:

- *за кількістю потерпілих* на такі, що сталися з одним працівником, і групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками;

- за ступенем тяжкості ушкодження здоров'я – без втрати працездатності, з втратою працездатності на 1 робочий день і більше, зі стійкою втратою працездатності (каліцтво) і смертельні (летальні);

- за зв'язком з виробництвом – на такі, що пов'язані чи не пов'язані з виробництвом.

Основними причинами аварій і нещасних випадків є:

Причини нещасного випадку

Технічні:

- конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва

- конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність транспортних засобів

- неякісне розроблення або відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, обладнання, устаткування тощо

- неякісне виконання будівельних робіт

- недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки

- незадовільний технічний стан:

- виробничих об'єктів, будинків, споруд, території

- засобів виробництва

- транспортних засобів

- незадовільний стан виробничого середовища (перевищення гранично допустимих концентрацій (рівнів) небезпечних та шкідливих виробничих факторів).

Організаційні:

- незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці

- недоліки під час навчання безпечним прийомам праці,

- відсутність або неякісне проведення інструктажу;

- допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці
- неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність
- відсутність у посадових інструкціях визначення функціональних обов'язків з питань охорони праці
- порушення режиму праці та відпочинку
- відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (профвідбору)
- невикористання засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними
- виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо
- залучення до роботи працівників не за спеціальністю (професією)
- порушення технологічного процесу
- порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо
- порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів
- порушення правил дорожнього руху
- незастосування засобів індивідуального захисту (за їх наявності)
- незастосування засобів колективного захисту (за їх наявності)
- порушення трудової і виробничої дисципліни,
- невиконання посадових обов'язків
- невиконання вимог інструкцій з охорони праці
- інші

Психофізіологічні:

- алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсикологічне отруєння
- низька нервово-психічна стійкість
- незадовільні фізичні дані або стан здоров'я
- незадовільний психологічний клімат у колективі
- травмування внаслідок протиправних дій інших осіб

- інші причини

Основним фактором, що визначає сприятливі умови праці в галузях промисловості є НТП. З одного боку, упровадження нової техніки, нових технологічних процесів автоматизації і т.д. сприяє поліпшенню умов праці, дозволяє ліквідувати виробничий травматизм і професійні захворювання. Однак в умовах НТП виникають нові небезпечні і шкідливі виробничі фактори, а трудова діяльність людини супроводжується ростом обсягу інформації, що у свою чергу впливає на здоров'я людини.

На здоров'ї людини впливають наступні фактори:

- 1) соціально-економічні фактори: праця, побут, відпочинок, харчування, міграція, мед. допомога, рівень утворення;
- 2) біологічні фактори: вік, стать, спадковість;
- 3) природно-кліматичні фактори: природні ресурси, фізико

Питання для самоконтролю.

1. В чому полягає держнагляд з охорони праці?
2. Хто здійснює відомчий, адміністративний контроль?
3. У яких випадках проводять громадський контроль?
4. Хто проводить безперервне навчання з питань охорони праці?
5. Принцип поділу інструктажів
6. Які основні причини аварій та нещасних випадків на виробництві плодови, овочів та винограду?

Тема 6. Організація охорони праці в навчальному закладі

1. Служба охорони праці в навчальному закладі. Права і обов'язки працівника служби охорони праці
2. Громадський контроль за станом охорони праці в освіті.
3. Комісія з питань охорони праці.
4. Регулювання питань охорони праці у колективному договорі.
5. Стимулювання охорони праці.

Література:

1. Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про охорону праці". Пост. ВРУ від 21.11.2002. № 229-IV
2. Положення про службу охорони праці в системі освіти. Наказ №255 від 15.11.2004.
3. Гандзюк М.П., Желібо., Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони прац.- К.: "Каравела", 2003.- с. 39, 43-50, 6-68.
1. Федоров М.І., Лапенко Т.Г., Дрожчана О.У. Охорона праці в галузі (збірник схем, термінів...), - Полтава, ПДАА, 2005. –с.11-14.
4. Москальова В.М.. Основи охорони праці. -К.: Професіонал, 2005. – с.102-117, 132-139.
5. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. -Львів: Афіша, 2002.- с. 40-52, 60-63.

6.1. Служба охорони праці в навчальному закладі.

Права і обов'язки працівника служби охорони праці

ТИПОВЕ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СЛУЖБУ ОХОРОНИ ПРАЦІ (*Наказ ДНОП від 15.11.2004 № 255*)

1. Загальні положення

1.1. *Служба охорони праці створюється роботодавцем для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів,*

спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці.

1.2. На основі Типового положення... з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів, робото-давець розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників, відповідно до законодавства.

1.3. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

1.4. Служба охорони праці створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва (суміщення) особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають виробничий стаж роботи не менше трьох років і пройшли навчання з охорони праці.

1.5. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своїми посадами та заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб. Повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, зазначеним у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників

1.7. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників служби охорони праці проводиться в установленому законодавством порядку під час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.

1.8. Працівники служби охорони праці підприємства в своїй діяльності керуються законодавством України, нормативно-правовими актами з

охорони праці, колективним договором та актами з охорони праці, що діють в межах підприємства.

1.9. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки в разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

2. Основні завдання служби охорони праці

2.1. В разі відсутності впровадженої системи якості відповідно до ISO 9001, опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника. Забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань.

2.2. *Організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників.*

2.3. Вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників.

2.4. *Контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень (у разі наявності) галузевої угоди, розділу «Охорона праці», колективного договору та актів з охорони праці, що діють в межах підприємства.*

2.5. Інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

3. Функції служби охорони праці

3.1. *Розроблення спільно з іншими підрозділами підприємства комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, планів, програм поліпшення умов праці,*

запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, надання організаційно-методичної до-помоги у виконанні запланованих заходів.

3.2. *Підготовка проектів наказів (розпоряджень) з питань охорони праці і внесення їх на розгляд роботодавцю.*

3.3. Проведення спільно з представниками інших структурних підрозділів і за участю представників професійної спілки підприємства або, за її відсутності, уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці перевірок дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

3.4. *Складання звітності з охорони праці за встановленими формами.*

3.5. *Проведення з працівниками вступного інструктажу з питань охорони праці.*

3.6. *Ведення обліку та проведення аналізу причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій на виробництві, заподіяної ними шкоди.*

3.7. Забезпечення належного оформлення і зберігання документації з питань охорони праці, а також своєчасної передачі їх до архіву для тривалого зберігання згідно з установленим порядком.

3.8. Складання за участю керівників підрозділів підприємства переліків професій, посад і видів робіт, на які повинні бути розроблені інструкції з охорони (безпеки) праці, що діють в межах підприємства, надання методичної допомоги під час їх розроблення.

3.9. Інформування працівників про основні вимоги законів, інших нормативно-правових актів та актів з охорони праці, що діють в межах підприємства.

3.10. **Розгляд:** - *питань про підтвердження наявності небезпечної виробничої ситуації, що стала причиною відмови працівника від виконання дорученої роботи, відповідно до законодавства (у разі необхідності);*

- листів, заяв, скарг працівників підприємства, що стосуються питань додержання законодавства про охорону праці.

3.11. **Організація:** - забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами з охорони праці та актами з охорони праці, що діють в межах підприємства, посібниками, навчальними матеріалами з цих питань;

- роботи кабінету з охорони праці, підготовки інформаційних стендів, кутків з охорони праці тощо; нарад, семінарів, конкурсів тощо з питань охорони праці; - пропаганди з питань охорони праці з використанням інформаційних засобів

3.12. **Участь у:** - розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, відповідно до Порядку розслідування ...(пост. КМУ від 25 серпня 2004 року №1112);

- складанні санітарно-гігієнічної характеристики робочих місць працівника, які проходять обстеження щодо наявності профзахворювань;

- проведенні внутрішнього аудиту охорони праці та атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

- роботі комісії з приймання в експлуатацію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним переозброєнням об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування по дотримання вимог охорони (безпеки) праці;

- розробленні положень, інструкцій, розділу «Охорона праці» колективного договору, актів з охорони (безпеки) праці, що діють у межах підприємства;

- складанні переліків професій і посад, згідно з якими працівники повинні проходити обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди; - організації навчання з питань охорони праці; - роботі комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

3.13. **Забезпечення організаційної підтримки (в разі наявності) роботи комісії з питань охорони праці підприємства.**

3.14. **Контроль за:** - виконанням заходів, передбачених програмами, планами щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, колективним договором та заходами, спрямованими на усунення причин нещасних випадків та професійних захворювань; - проведенням ідентифікації та декларуванням безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

- наявністю в підрозділах інструкцій з охорони праці згідно з переліком професій, посад і видів робіт, своєчасним внесенням в них змін;

- своєчасним проведенням необхідних випробувань і технічних оглядів, устаткування;

- станом запобіжних і захисних пристроїв, вентиляційних систем;

- своєчасним проведенням навчання з питань охорони праці, всіх видів інструктажів з охорони праці;

- забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ і ЗКЗ, мийними та знешкоджувальними засобами;

- організацією зберігання, прання, хімічного чищення, сушіння, знепилювання і ремонту спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ;

- санітарно-гігієнічними і санітарно-побутовими умовами працівників згідно з нормативно-правовими актами;

- своєчасного і правильного надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, забезпечення їх лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, газованою солоною водою, наданням оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення тощо відповідно до вимог законодавства та колективного договору;

- дотриманням у належному безпечному стані території підприємства, внутрішніх доріг та пішохідних доріжок;

- організацію робочих місць у відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

- використання цільових коштів, виділених для виконання комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого

рівня охорони праці; - застосування праці жінок, інвалідів і осіб, молодших 18 років, відповідно до законодавства;

- виконання приписів посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці та подання страхового експерта з охорони праці;

- проведення попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або , де є потреба у професійному доборі, щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року.

6.4. Права працівників служби охорони праці

Спеціалісти служби охорони праці мають право: - видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, докумен-тацію і пояснення з питань охорони праці. **Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.** Припис складається в 2 примірниках, один з яких видається керівникові робіт, об'єкта, цеху, другий залишається та реєструється у службі охорони праці і зберігається протягом 5 років. Якщо керівник структурного підрозділу підприємства відмовляється від підпису в одержанні припису, спеціаліст з охорони праці надсилає відповідне подання на ім'я особи, якій адміністративне підпорядкований цей структурний підрозділ, або роботодавцю;

- зупиняти роботу виробництв, дільниці, машин, механізмів, устаткування у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;

- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;

- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності посадових осіб та працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці;

- за поліпшення стану безпеки праці вносити пропозиції про заохочення працівників за активну працю;

- залучати, за погодженням з роботодавцем і керівниками підрозділів підприємства, спеціалістів підприємства для проведення перевірок стану охорони праці.

6.5. Організація роботи служби охорони праці

- Робота служби охорони праці підприємства повинна здійснюватись відповідно до плану роботи та графіків обстежень, затверджених роботодавцем. Служба охорони праці взаємодіє з іншими структурними підрозділами, службами, фахівцями підприємства та представниками профспілки, а за її відсутності - з уповноваженими найманими працівниками особами з питань охорони праці.

Громадський контроль за станом охорони праці в організації.

Для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці на підприємстві обираються уповноважені трудового колективу з питань охорони праці.

Діяльність уповноважених здійснюється на підставі Типового положення та Положення про роботу уповноважених з питань охорони праці, яке розробляється й затверджується на загальних зборах трудового колективу. Уповноважені з питань охорони праці обираються простою більшістю голосів на загальних зборах колективу. Уповноваженим не може бути працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та нешкідливих умов праці (майстер, начальник дільниці).

Уповноважені з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці й вносити

обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці.

Крім того, вони беруть участь у комісіях з розслідування нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання й звільняє уповноважених з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереження за ними середнього заробітку звільнення або притягнення їх до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Чисельність уповноважених визначається рішенням загальних зборів трудового колективу в кожному виробничому підрозділі. Уповноважені можуть бути одночасно і представниками професійної спілки з питань охорони праці, їх обов'язки можуть бути покладені на громадських інспекторів з охорони праці профспілки. У ситуація, коли на виробництві створюється загроза життю або здоров'ю працюючих, уповноважений має право вимагати від майстра припинення роботи на таких робочих місцях.

Якщо уповноважені з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці.

Крім вказаного, уповноважені беруть участь у підтвердження факту наявності на виробництві ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника, якщо він відмовився виконувати із цих причин доручену йому роботу. Уповноваженим особам з питань охорони праці надається право вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці.

6.6. Комісія з питань охорони праці підприємства.

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь – яких питань безпеки, гігієни праці та виробничо середовища за рішенням трудового колективу може створюватися Комісія з питань охорони праці підприємства у відповідності з Законом України “Про охорону праці” (ст.16). ця комісія створюється на підприємствах, в організаціях, господарствах з кількістю працюючих 50 і більше чоловік, незалежно від власності та видів господарської діяльності. Комісія є постійно діючим консультативно - дорадчим органом трудового колективу та власника або уповноваженого ним органу і створюються з метою залучення представників власника та трудового колективу (безпосередніх виконавців робіт, представників профспілок) до співробітництва у галузі управління охороною праці на підприємстві, узгодженого вирішення питань, що виникають у цій сфері.

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний та персональний склад, строк повноважень приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням власника, органу трудового колективу та профспілкового комітету. Загальні збори затверджують Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке розробляється за участю сторін на основі Типового положення. Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від власника та трудового колективу. До складу комісії від власника включаються спеціалісти з безпеки і гігієни праці, виробничої, юридичної та інших служб підприємства, від трудового колективу – рекомендуються працівники усіх

професій, уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, представники профспілки .

Комісія у своїй діяльності керується законодавством про працю, міжгалузевими і галузевими нормативними актами з охорони праці, а також Положення про комісію з питань охорони праці підприємства.

Основними завданнями комісії є:

- захист законних прав та інтенсивності працівників у сфері охорони праці;

- підготовка, на основі аналізу стану безпеки та умов праці на виробництві, рекомендацій власнику та працівниками щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань практичної реалізації принципів державної політики в області охорони праці на підприємстві;

- узгодження, шляхом двосторонніх консультацій, позицій сторін у вирішенні практичних питань у сфері охорони праці з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власника та трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктам;

- вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору окремих питань з охорони праці та використання коштів фонду охорони праці підприємства.

Комісія має право:

- звертатися до власника або до уповноваженого ним органу, самоврядування трудового колективу, профспілкового комітету з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорон праці;

- створювати робочі групи з числа членів комісії для вироблення узгоджених з колективом питань охорони праці з залученням до їх складу на договірній основі за погодженням сторін відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;

- одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету інформацію, необхідну для виконання функцій і завдань, передбачених Типовим положенням;

- встановлювати ступінь вини потерпілого та винуватця (в т.ч. і власника) нещасного випадку в порядку, що визначається трудовим колективом за поданням власника та профспілкового комітету, при вирішенні питання про розмір одноразової допомоги, коли нещасний випадок стався в наслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці і факт наявності його вини встановлено комісією по розслідуванню нещасних випадків;

- здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами, лікувально – профілактичним харчування, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою підсоленою водою та станом використання санітарно – побутових приміщень;

- найомитись з будь – якими матеріалами з питань охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві.

Виконання відповідних програм і колективних договорів:

- вільного доступу на всі ділянки виробництва і обговорення з працюючими питань охорони праці.

Комісія може делегувати своїх представників для участі:

- у розв'язуванні разом з представниками державного нагляду за охороною праці конфліктів, пов'язаних з відмовою працівника виконувати доручену роботу з мотивів небезпечної для його здоров'я чи життя виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація;

- в обговоренні питань охорони праці власником або уповноваженим ним органом, профспілковим комітетом чи органом самоврядування трудового колективу (за погодженням з цим органами).

Члени комісії виконують свої обов'язки, як правило, на громадських засадах. При залученні до окремих перевірок, проведенні навчання вони можуть звільнятися від основної роботи на передбачений колективним договором термін із збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляють на квартал, півріччя чи рік і затверджуються нею.

Рішення комісії оформляється протоколами і мають рекомендаційний характер, впроваджуються у життя наказами власника. При незгоді власника з рекомендаціями Комісії він дає аргументовану відповідь.

Комісія не менше одного разу на рік звітує про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

6.7. Регулювання питань охорони праці у колективному договорі. Стимулювання охорони праці.

Законодавством України забезпечується обов'язковість проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів. При цьому укладення колективного договору потрібне не лише для задоволення інтересів найманих працівників, а й власника підприємства. Адже його турбують як питання збільшення прибутку, підвищення конкурентоспроможності, так і проблеми вдосконалення організації праці, підвищення продуктивності праці, професійного рівня персоналу, забезпечення висококваліфікованими кадрами, морально-психологічного клімату в колективі, виробничої дисципліни тощо. Процедура укладення колективного договору охоплює кілька етапів... Автор зупиняється на веденні колективних переговорів, розробці проекту колективного договору, його обговоренні, наводить перелік обов'язкових розділів цього документа, а також пропонує способи вирішення розбіжностей, які виникають між сторонами — суб'єктами переговорів.

Колективний договір підприємства, установи, організації (далі — підприємства) — найважливіший локальний нормативно-правовий акт у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем і найманими працівниками.

Обов'язковість укладення колективного договору визначена законодавчими актами. Відповідно до статті 65 Господарського кодексу

України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Тобто колективний договір є документом, в якому закріплюються зобов'язання сторін щодо вирішення питань, зокрема, у сфері виробництва і зайнятості, оплати і охорони праці, режиму праці та відпочинку, надання соціальних гарантій і пільг тощо.

Статтею 11 КЗпП, статтею 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ (далі — Закон № 3356) передбачено, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. При цьому не важливо — це підприємство, яке здійснює підприємницьку діяльність, чи бюджетна або громадська організація. Головне, щоб на цьому підприємстві використовувалася наймана праця і воно мало право юридичної особи. Колективний договір може укладатися також у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Відповідно до норм Конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною (Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 8 червня 1949 року, Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам від 3 червня 1981 року), колективні договори укладаються на добровільній основі. Однак слід звернути увагу, що законодавством України, як правило, передбачаються мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень встановлюється у колективному договорі. У багатьох випадках законодавством прямо передбачено запровадження окремих норм шляхом включення їх до колективного договору. Так, згідно зі статтею 15 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (далі — Закон № 108) форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових

окладів, умов запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ здійснення комплексних заходів щодо організації здорових і безпечних умов праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх конституційних прав і соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються насамперед через положення колективного договору.

Про необхідність закріплення певних положень у колективному договорі зазначається також у Законах України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі — Закон № 504), «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057-IV, в КЗпП тощо.

Колективним договором для працівників підприємства можуть встановлюватися додаткові, порівняно з чинним законодавством, гарантії, соціально-побутові пільги. З другого боку, невиконання зобов'язань за колективним договором може бути захищено в судовому порядку.

Статтями 411–412 Кодексу України про адміністративні правопорушення, статтею 17 Закону № 3356 передбачено, що особи, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, несуть адміністративну та дисциплінарну відповідальність.

Статтею 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV (далі — Закон № 1045) встановлено, що роботодавці зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладення колективних договорів.

Слід зазначити, що законодавством України забезпечується обов'язковість проведення колективних переговорів і укладення

колективних договорів. При цьому укладення колективного договору потрібно не лише для задоволення інтересів найманих працівників, а й для власника підприємства. Адже його турбують не лише питання збільшення прибутку, підвищення конкурентоспроможності, а й проблеми вдосконалення організації праці, підвищення продуктивності праці, професійного рівня персоналу, забезпечення висококваліфікованими кадрами, морально-психологічний клімат у колективі, виробнича дисципліна тощо. Тому сторонам колективного договору потрібно зосередитися як на соціальному захисті і зростанні благополуччя найманих працівників, так і на підвищенні ефективності виробництва.

Процедура укладення колективного договору охоплює кілька етапів:

- підготовка до колективних переговорів;
- ведення колективних переговорів та розробка проекту колективного договору;
- укладення колективного договору, його підписання та реєстрація;
- внесення змін і доповнень до колективного договору;
- здійснення контролю за виконанням колективного договору.

Підготовка до проведення колективних переговорів

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а в разі відсутності таких органів — представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, — з другої.

На практиці, як правило, **сторонами колективного договору є:**

- зі сторони власника — уповноважена власником посадова особа (керівник підприємства);
- зі сторони найманих працівників — первинна профспілкова організація в особі виборного органу (профспілкового комітету).

Враховуючи те, що в разі виникнення спорів стосовно виконання зобов'язань за колективним договором можливий їх розгляд у судовому

порядку, перед початком переговорів профспілковий комітет повинен перевірити повноваження власника або уповноваженого ним органу щодо ведення переговорів і укладення з ним колективного договору. Зокрема право тієї чи тієї посадової особи виступати під час укладання колективного договору від імені власника або уповноваженого ним органу має бути визначено статутом підприємства (іншим документом) або рішенням власника.

Профспілковій організації не потрібно додатково отримувати повноваження від найманих працівників, оскільки такі повноваження вже визначено законодавчими актами України, зокрема статтею 12 КЗпП, статтею 3 Закону № 3356, статтями 19–20, 38 Закону № 1045.

У статті 19 Закону № 1045 закріплено, що профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. При цьому представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства. Пунктом першим статті 38 Закону № 1045 передбачено, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору.

Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору (ст. 4 Закону № 3356). Коли ж та чи та первинна профспілкова організація відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі,

вона позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Якщо на підприємстві відсутня профспілкова організація, право ведення колективних переговорів і укладання колективного договору належить представникам, обраним на загальних зборах трудового колективу.

Слід зауважити, що ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями, не допускається. З другого боку, якщо інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Укладанню колективного договору передують колективні переговори. Ініціативу щодо початку колективних переговорів та розробки і укладення колективного договору може проявити будь-яка зі сторін. Якщо на підприємстві діє колективний договір, таку ініціативу може бути проявлено не раніше ніж за три місяці до закінчення строку його дії або у строки, визначені в самому колективному договорі.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрації.

Сторона — ініціатор початку переговорів письмово повідомляє про це іншу сторону, яка повинна розпочати переговори протягом семи днів. Як правило, ініціатором переговорів є профспілкова організація (зразки документів наведено у *додатку 1*).

Стимулювання умов охорони праці.

Поліпшення умов і охорони праці, що відповідає інтересам не тільки безпосередньо працівників, а й підприємців та всього суспільства в цілому, в умовах ринку тісно пов'язано з економічним стимулюванням роботодавців.

Стимулювання заходів щодо охорони праці здійснюється згідно з розділом IV «Стимулювання охорони праці» Закону України «Про охорону праці». Так, ст. 25 «Економічне стимулювання охорони праці» визначає, що до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки й поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором). Порядок пільгового оподаткування коштів, спрямованих на заходи щодо охорони праці, накреслений чинним законодавством про оподаткування. Економічне стимулювання націлено насамперед на посилення діяльності та заінтересованості підприємств у поліпшенні умов праці на робочих місцях, а також підвищення економічної відповідальності власників (адміністрації) підприємств за шкоду, заподіяну несприятливими умовами праці. Необхідність розробки й застосування економічних методів (економічного механізму) впливу на охорону праці, стимулювання всіх осіб та підрозділів, які беруть участь у виробничих процесах, забезпечують і формують рівень безпечного виконання робіт, спричинена неефективністю чинних нині на підприємствах адміністративних форм і методів управління, оскільки останні не пов'язують стан охорони праці з оцінкою кінцевих результатів загальногосподарської діяльності окремих колективів та підрозділів, з виконанням конкретними особами посадових чи функціональних обов'язків. Враховуючи це, вимогам охорони праці слід надати економічну інтерпретацію, поєднати показники оцінки результатів діяльності з економічними важелями впливу на порушників правил і норм. Необхідно створити ефективну систему стимулювання та мотивації організації й виконання безпечних трудових процесів на основі економічної відповідальності. На практиці під економічним регулюванням розуміють матеріальну (фінансову) заінтересованість і відповідальність підрозділів, служб та відділів (організаторів і керівників виробництв) за створення умов для безпечної праці, з одного боку, й додержання встановлених норм і

правил, роботу без травм і аварій безпосередніх виконавців — з другого. Питання полягає лише в тому, як виконати це практично, як конкретно змусити економіку працювати на безпеку. З ухваленням Закону «Про охорону праці» та підзаконних актів виникла реальна можливість переходу до нових форм мотивації організації та безпечного виконання робіт передусім за допомогою економічного механізму на основі цільових методів. Економіко-цільовий підхід на виробничому рівні передбачає: умови й порядок взаємного пред'явлення економічних санкцій (претензій, позовів) до виконавців щодо відшкодування заподіяної шкоди внаслідок порушення правил безпеки та до посадових осіб (за нестворення нормативних умов для безпечного виконання робіт); поєднання економічних показників діяльності підрозділів і посадових осіб зі станом охорони праці та виконанням (невиконанням) цільових завдань; встановлення оплати праці з урахуванням необхідності додержання в процесі виробничої діяльності норм і правил безпеки; встановлення відповідних доплат за роботу в шкідливих та небезпечних умовах; стимулювання (заохочення) підрозділів і працівників за роботу без травм, аварій, професійних захворювань, за високий рівень організації роботи в галузі охорони праці, як це передбачає ст. 29 Закону. Досвід розвинутих країн у галузі охорони праці свідчить про те, що поліпшенню умов праці сприяють заходи: податкові пільги на засоби, спрямовані на оздоровлення умов праці; диференціювання страхових внесків залежно від частоти й тяжкості травматизму і професійних захворювань; впровадження санкцій за бездіяльність власників щодо поліпшення умов охорони праці. Узагальнюючи досвід розвинутих країн з економічного стимулювання, Європейський фонд поліпшення умов життя і праці (одна з організацій Європейського Союзу) визначає, що більшість існуючих нині систем базується на прецедентах, тобто на інформації про нещасні випадки, що спричиняють виплату компенсації. Подібний підхід сам по собі є доказом того, що вплив економічного стимулювання обмежений. Фонд пропонує інноваційну модель, що містить ряд економічних стимулів, здатних

позитивно впливати на поліпшення виробничого середовища. Запропонована Європейським фондом поліпшення умов життя і праці модель акцентує увагу на ідентифікації майбутніх ризиків, так само як і на існуючих, а також на визначенні зусиль щодо їх зниження.

Основними елементами цієї моделі є: зменшення страхового внеску в системі обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, особливо завдяки зусиллям зі зниження ризиків порівняно з рівнями, встановленими нормативними актами; встановлення повнорозмірного внеску залежно від максимального сукупного ризику (більшість систем страхування розраховує внесок за середнім ризиком) за допомогою трьох елементів: а) базового компонента, який покриває адміністративні витрати та надто високі виплати компенсацій потерпілим унаслідок нещасних випадків, що іноді мають місце при однакових ризиках; б) галузевого компонента, пов'язаного з різними ризиками в різних галузях господарства;

в) функціонального компонента, пов'язаного з максимальним ризиком на робочому місці; можливість для компаній одержувати бонуси (у вигляді скорочення повномасштабних внесків) через вжиття заходів різного характеру щодо поліпшення виробничого середовища, такі як: а) суб-бонус для підприємств,

що докладають більше результативних зусиль у цій галузі порівняно зі своїми конкурентами — скорочує функціональний компонент, пов'язаний з ризиками на робочому місці;

б) суб-бонус за зусилля, пов'язані з вирішенням загальної проблеми для галузі чи виду робіт, — може зменшити компонент галузі або виду виробництва;

в) суб-бонус, що стосується спеціальних проблем підприємства;

фінансування консультацій з попередження травматизму на малих і середніх підприємствах;

допомога з інвестиціями (наприклад, під час підписання контракту про значні капітальні вкладення в поліпшення умов та підвищення безпеки праці на робочих місцях); видача ярликів (за типом знаків якості продукції) для робочих місць, на яких досягнуто високого рівня умов праці, що може бути корисним у створенні надійного іміджу компанії на ринку.

Основними елементами в розробці нової системи є: розмір стимулу, тобто економічної вигоди порівняно з витратами; ефективність системи з точки зору можливості оцінити і продемонструвати поліпшення в охороні праці та надійності системи стосовно одного підприємства (у найбільш широкому розумінні цього поняття); позитивний вплив системи на поліпшення здоров'я і підвищення безпеки, тобто на зниження ризиків одержання травм чи профзахворювань; величина компенсації у зв'язку з виробничою травмою та її межа; ступінь захисту малих і середніх підприємств від статистичних коливань при оцінці фінансової віддачі стимулюючих виплат; управління системою та його вартість. Як вихідні пропонуються такі основні умови:

1. Підприємець є юридичною особою, що одержує вигоду в результаті економічного стимулювання заходів щодо поліпшення виробничого середовища. Тому він і становить об'єкт, якому пропонуються стимули. Однак запропоновані заходи передбачають використання соціальних ресурсів підприємства. Це визначає необхідність співробітництва між усіма заінтересованими сторонами для вжиття заходів щодо попередження виробничого збитку.

2. Економічне стимулювання націлене на таке поліпшення виробничого середовища, яке виходить за межі вимог законодавства, що встановлює норми у цій галузі. Оскільки поліпшення виробничого середовища понад установлені законами норми є справою дорогою, то для досягнення високих критеріїв існує явна потреба в економічному стимулюванні. Тому економічне стимулювання пропонується не як заміна, а як доповнення до норм законодавства про охорону праці. Однак воно може

застосовуватися і на підприємствах, де стан охорони праці не відповідає вимогам законодавства.

Питання для самоконтролю:

1. Умови створення служби охорони праці на підприємстві.
2. Основні завдання служби охорони праці.
3. Основні функції служби охорони праці.
4. Права працівників служби охорони праці.
5. Умови створення комісії з питань охорони праці.
6. Основні завдання комісії з питань охорони праці.
7. Основні права комісії з питань охорони праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Основи охорони праці: Підручник. 2-ге вид., доповнене та перероблене. / К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов, Р.В.Сабарно, О.І. Полукаров, В.С. Коз'яков, Л.О. Мітюк. За ред. К.Н. Ткачука і М.О. Халімовського. –К.: Основа, 2006. 448 с.
2. Жидецький, В. Ц. Основи охорони праці / Жидецький В.Ц. –Львів: Афіша, 2004. 320 с.
3. Бабічев В.В. Охорона праці та технічна безпека/ В.В. Бабічев, Г.Ф. Сорокін. –К., 1996. 224 с.
4. Гандзюк, М. П. Основи охорони праці : підручник для вищ. навч. закл. / М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О. Халімовський; за ред. М.П. Гандзюка. –К. : Каравела , 2013. 407с.
5. Геврик Є. О. Охорона праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Є.О. Геврик. –К.:Ніка-Центр, 2005. 294 с.
6. Гогіташвілі Г.Г.Системи управління охороною праці:навч. Посібник / Г.Г.Гогіташвілі. –К.:ІСДО,1993.252с.
7. Основи охорони праці: Підручник. 2-ге видання. / К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний та ін. – К.: Основа, 2006 – 448 с.
8. Запорожець О.І., Протоєрейський О.С., Франчук Г.М., Боровик І.М. Основи охорони праці. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.
9. Основи охорони праці. / В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г. Валенко та ін.; за ред. проф. В.В. Березуцького. – Х.:Факт, 2005. – 480 с.
- 10.Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навч. посіб. – 4-те вид., допов. і перероб. – К.: Університет “Україна”, 2009. – 295 с.
- 11.Охорона праці: навч. посіб. / З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Р.М. Ковтун; за ред. проф. З.М. Яремка. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 374 с.
- 12.Катренко Л.А., Кіт Ю.В., Пістун І.П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум: Навч. посіб. – Суми: Університетська книга, 2009. – 540 с.
- 13.Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Підручник — Львів: УАД, 2006 – 336 с.

Рекомендована література

1. Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці [Електронний ресурс] : НПАОП 0.00-4.12-05. – На заміну ДНАОП 0.00-4.12-99, ДНАОП 0.00-8.01-93 ; чинний від 2005-02-26. – К. : Держнаглядохоронпраці України, 2005. – URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>. – (Нормативно-правовий акт охорони праці) .
2. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, [Електронний ресурс]. – На заміну ГН 3.3.5-8.6.6.1-2002 ; чинний від 2014-05-30. – К.: МОЗ України, 2014. – 37 с. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>. – (Державні санітарні норми та правила)
3. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень, [Електронний ресурс] : ДСН 3.3.6.042-99. – Чинний від 1999-12-01. – К.: МОЗ України, 1999.– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99>. – (Державні санітарні норми)
4. Система стандартів безпеки праці. Системи вентиляційні. Загальні вимоги [Текст] : ДСТУ Б А.3.2-12:2009. На заміну ГОСТ 12.4.021-75 ; чинний від 2010-08-01. – К.: Мінрегіон України, 2010. – 13 с. – (Державний Стандарт України)
5. Опалення, вентиляція та кондиціонування [Текст] : ДБН В.2.5-67:2013. – На заміну СНиП 2.04.05-91 ; крім розділу 5 та додатка 22. ; чинний від 2014-01-01. – К.: Мінрегіон України, 2013. – 149 с. – (Державні будівельні норми України)
6. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку, [Електронний ресурс] : ДСН 3.3.6.037-99. – Чинний від 1999-12-01. – К.: МОЗ України, 1999.– URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va037282-99>. – (Державні санітарні норми)
7. Правила пожежної безпеки в Україні [Електронний ресурс] : НАПБ А.01.001-14. – На заміну НАПБ А.01.001-04 ; чинний від 2014-12-30. – К.: МВС України, 2014. – 47 с. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0252-15>. – (Нормативний акт пожежної безпеки).
8. Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою [Текст]: ДСТУ Б В.1.1-36:2016. – На заміну НАПБ Б.03.002-2007 ; чинний від 2017-01-01. – К.: Мінрегіон України, 2016. – 66 с. – (Державний Стандарт України).
9. Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги [Текст] : ДБН В.1.1-7:2016. – На заміну ДБН В.1.1.7-2002 ; чинний від 2017-06-01. – К.: Мінрегіон України, 2017. – 47 с. – (Державні будівельні норми)

10. Системи протипожежного захисту [Текст] : ДБН В.2.5-56:2014. – На заміну ДБН В.2.5-56:2010 ; СНиП 2.04.05-91 (розділи 5 та 22) ; чинний від 2015-07-01. – К. : Мінрегіон України, 2014. – 191 с. – (Державні будівельні норми).
11. Правила експлуатації та типові норми належності вогнегасників [Електронний ресурс] – На заміну НАПБ Б.03.001-2004 ; чинний від 2018-03-30. – К.: МВС України, 2018. – 23 с. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0225-18> – (Правила)
12. Природне і штучне освітлення. [Текст] : ДБН В.2.5-28-2018. – На заміну ДБН В.2.5-28-2006 ; чинний з 2019-03-01. – К.: Мінрегіон України, 2018. – 133 с. – (Державні будівельні норми України)
13. Технічний регламент безпеки машин [Електронний ресурс] – Чинний від 2013-08-12. : станом на 11.07.2018 р. – К. : КМ України, 2013. – 76 с. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/62-2013-п> – (Постанова)

Формат 60x84/16. Умовн. друк. арк. 4,88. Зам. № 18/1. Наклад 100 прим.
Видавництво УжНУ «Говерла».
88000, м. Ужгород, вул. Капітульна, 18. E-mail: goverla-print@uzhnu.edu.ua

*Свідоцтво про внесення до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції –
Серія 3т № 32 від 31 травня 2006 року*