

# **ПРАВОВІ, ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ**

(СПЕЦІАЛЬНІ РОЗДІЛИ ДЛЯ ПОГЛИБЛЕННОГО ВИВЧЕННЯ СТУДЕНТАМИ ФММ  
ЗАДЛЯ ОТРИМАННЯ ОЦІНКИ «А»)

## **1. Нормативно-правові основи охорони праці у галузі**

- 1.1. Сучасний стан і структура охорони праці та промислової безпеки в Україні
  - 1.1.1. Сучасний стан охорони праці в Україні
  - 1.1.2. Завдання та структура охорони праці
  - 1.1.3. Промислова безпека як галузь виробничих і суспільних взаємовідносин
- 1.2. Нормативно-правова база охорони праці у галузі
  - 1.2.1. Законодавство України та міжнародні норми в галузі охорони праці та промислової безпеки
  - 1.2.2. Нормативно-правові акти підприємств з охорони праці
- 1.3. Державний нагляд, відомчий і громадський контроль за охороною праці

## **2. Система управління охороною праці в організації**

- 2.1. Загальна структура управління охороною праці
- 2.2. Системний підхід та аналіз при організації охорони праці на виробництві
- 2.3. Мета, завдання та структура системи управління охороною праці на підприємстві
- 2.4. Функції управління охороною праці
- 2.5. Документи і рекомендації щодо удосконалення існуючих систем управління охороною праці
- 2.6. Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві
- 2.7. Використання в системах управління охороною праці багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки
- 2.8. Алгоритм виявлення, оцінки та зменшення ризиків виникнення небезпечних ситуацій на виробництві

## **3. Економічні методи управління охороною праці**

### **Аналіз умов праці Розслідування, реєстрація, облік, професійних захворювань на виробництві.**

- 3.1. Економічні аспекти охорони праці
  - 3.1.1. Економічні методи управління охороною праці
  - 3.1.2. Оцінка затрат на охорону праці та визначення їхньої ефективності
  - 3.1.3. Визначення ефективності заходів і засобів профілактики виробничого травматизму і професійної захворюваності
  - 3.1.4. Економічне стимулювання охорони праці
  - 3.1.5. Фінансування охорони праці
- 3.2. Аналіз умов праці
- 3.3. Розслідування та облік професійних захворювань

## **4. Розслідування, реєстрація, облік нещасних випадків і аварій на виробництві. Державне соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.**

- 4.1. Розслідування та облік нещасних випадків
- 4.2. Аналіз виробничого травматизму
- 4.3. Розслідування та облік аварій
- 4.4. Основні положення державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання

## **1. Нормативно-правові основи охорони праці у галузі**

### **1.1. Сучасний стан, завдання і структура охорони праці і промислової безпеки в Україні**

#### **1.1.1. Сучасний стан охорони праці в Україні**

Умови та безпека праці, їх стан та поліпшення – самостійне і важливе завдання соціальної політики будь-якої сучасної промислово розвиненої держави. Щоб краще усвідомити, на якому рівні перебуває стан охорони праці в сучасній Україні, необхідно зважити на те, що 1991 року розпочалася не лише розбудова нової держави, а й те, що країна, опинившись у стані економічної кризи, водночас вирішувала (та ще й зараз продовжує вирішувати) завдання зміни соціального, економічного та державного устрою.

Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві великою мірою залежить від рівня правового забезпечення цих питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог у законах та інших нормативно-правових актах. 1992 року вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР було ухвалено Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в країні.

Заявивши про свій намір приєднатися до Європейського Союзу, Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС. Для цього у 2006 році прийнято нову редакцію Закону «Про охорону праці» та розроблено проект Закону «Про безпечність промислової продукції», розробляються нові нормативно-правові акти, триває робота щодо внесення змін до чинних нормативних актів за такими напрямками: загальні вимоги безпеки праці та захисту здоров'я працівників на робочих місцях, безпека машин, безпека електрообладнання, засоби індивідуального захисту, використання вибухових речовин, гірничі роботи, захист від шуму тощо. Крім цього, у останні роки низкі найважливіших стандартів і деректив ЄС офіційно надано національний статус (наприклад ДСТУ OHSAS 18001:2010 "Системи управління безпекою та гігієною праці")

Починаючи з 1994 року в Україні розробляються національні, галузеві, регіональні та виробничі програми поліпшення стану умов і безпеки праці на виробництві, у перебігу реалізації яких було закладено основи для вдосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці. Розроблено засоби захисту працівників, які раніше не випускалися в Україні; створено низку засобів, що контролюють стан охорони та умови праці, небезпечні та аварійні ситуації; створено єдину автоматизовану інформаційну систему охорони праці тощо.

З часів набуття Україною незалежності спостерігається стійка тенденція зниження виробничого травматизму – і загального, і зі смертельними наслідками.

Якщо в перші роки незалежності зменшення кількості нещасних випадків було зумовлене передусім такими обставинами, як падіння обсягів виробництва, зменшення чисельності працівників, можливе приховування нещасних випадків від реєстрації, особливо на малих підприємствах, то аналіз стану виробничої безпеки за 2001 – 2008 роки засвідчує, що в Україні набула тенденція зниження виробничого травматизму за стабілізації кількості працівників і зростання виробництва в народному господарстві, що не в останню чергу зумовлено реалізацією принципів, закладених до Закону України «Про охорону праці».

Разом з тим абсолютні значення показників охорони праці в Україні залишаються набагато гіршими у порівнянні із країнами ЄС, США і багатьма іншими розвиненими державами. Одним з найважливіших критеріїв у цьому сенсі є рівень безпеки праці, який характеризується травматизмом.

Основними причинами нещасних випадків у нашій країні є порушення технологічного процесу, трудової та виробничої дисципліни, вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів, незадовільне утримання і непродумана організація робочих місць, незадовільна організація виконання робіт, невикористання засобів індивідуального захисту. Водночас варто зазначити, що у зв'язку з погіршенням економічної ситуації і матеріально-технічної бази підприємств, що спостерігалася впродовж минулих майже двох десятиліть, умови праці на більшості з них також погіршилися. У промисловості, сільському господарстві, будівництві, на транспорті зросла кількість робочих місць, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і правилам. У середньому 20–25% працівників постійно перебувають під впливом шкідливих умов праці.

Із загальної кількості технічних засобів, які експлуатуються в країні, під облік потрапляє лише 30%. З них близько 50% вичерпали передбачений паспорт ресурсу роботи, 20% не відповідають вимогам нормативних актів охорони праці і лише 30% мають сертифікат.

Згідно з оцінками, наведеними в Програмі розвитку України до 2010 року, близько 2/3 основних виробничих фондів країни впродовж найближчих десяти років стануть зношеними. Це зумовлено тим, що критичного зношення досягнуть не лише фонди, яким зараз 15–20 років, а й ті, яким 10–14 років. Водночас за своїми потенційними можливостями Україна разом з іноземними інвесторами не зможе здійснити їх повне оновлення, особливо якщо зважити на сучасну світову економічну кризу. Через це слід очікувати збільшення кількості техногенних аварій, катастроф, нещасних випадків з людськими жертвами і травматизмом. У таких умовах необхідно прискорити процеси реструктуризації і модернізації перспективних і консервації, закриття та ліквідації малоперспективних і найнебезпечніших підприємств. У цьому процесі особливу роль відіграє охорона праці як система, яка має спрямовувати свої зусилля на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища.

Спостерігається суттєва (в кілька десятків разів) різниця за кількістю травмованих і загиблих на виробництві в окремих регіонах країни. Найбільший виробничий травматизм існує в Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Запорізькій областях, а найменший – у Чернівецькій, Закарпатській, Тернопільській областях.

Вирішення проблем охорони праці потребує взаємодії відповідних органів влади, підприємств (роботодавців) та громадськості. Реалізація відповідних державних програм, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці, дасть змогу розробити і впровадити науково обґрунтовану державну систему наглядової, навчально-методичної та контрольної діяльності у сфері охорони праці; адаптувати нормативно-правову базу з питань охорони праці до вимог директив і стандартів Європейського Союзу і кінець кінцем суттєво підняти рівень безпеки праці.

Для вирішення цих завдань в Україні існує достатній науково-технічний потенціал. Його координуючим центром є Національний науково-дослідний інститут промислової

безпеки та охорони праці. Крім того, більш як 500 організацій і підприємств займаються питаннями охорони праці. З-поміж них відомі своїми розробками у сфері охорони праці інститути НАН України, такі як Інститут економіки промисловості, ІЕЗ ім. Є.О. Патона, Інститут медицини праці; галузеві організації: МакНДІ (м. Макіївка), НВО «Респіратор» (м. Донецьк), ДержНДІТБХП (м. Сіверськодонецьк), ДержНДІБПГ (м. Кривий Ріг); вищі навчальні заклади: НТУУ «Київський політехнічний інститут», Державний університет «Львівська політехніка», Криворізький державний університет та інші заклади.

### **1.1.2. Завдання та структура охорони праці**

**Охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності. Таке визначення встановлено чинним Законом України «Про охорону праці». Воно свідчить, по-перше, про те, що охорона праці становить сукупність законів, норм, правил, стандартів тощо, а також комплекс різноманітних заходів і засобів, які забезпечують збереження життя, здоров'я та працездатність людей у процесі виконання ними трудових обов'язків, а, по-друге, про те, що турбота про стан здоров'я працівника є однією з пріоритетних функцій держави.

Охорона праці водночас вирішує два завдання. Одне з них – *інженерно-технічне* – передбачає запобігання небезпечним подіям під час трудового процесу через:

- заміну небезпечних матеріалів менш небезпечними;
- перехід на нові технології, які зменшують ризик травмування і захворювання;
- проектування і конструювання устаткування з урахуванням вимог безпеки праці;
- розробку засобів індивідуального та колективного захисту.

Друге – *соціальне* – пов'язане з відшкодуванням матеріальної, моральної чи соціальної шкоди, завданої внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, тобто це захист працівника та його прав.

Сучасна концепція охорони праці в економічно розвинених країнах базується на тому, що до нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань справа не повинна доходити. До найважливіших функцій сучасної держави належить створення умов, головною метою яких є робота, спрямована на запобігання травматизму та професійним захворюванням, відновлення здоров'я потерпілих на виробництві, виплата компенсацій потерпілим.

Виходячи з поставлених перед нею завдань, охорона праці, ґрунтуючись на правових та організаційних основах, вирішує питання виробничої санітарії, виробничої та пожежної безпеки. Схожі завдання, але у іншому ракурсі стоять і перед промисловою безпекою, яка у останні роки набула статус самостійного напрямку підвищення рівня захисту громадян від впливу на них шкідливих та небезпечних факторів техногенного походження.

## **1.2. Нормативно-правова база охорони праці у галузі**

### **1.2.1. Законодавство України та міжнародні норми в галузі охорони праці та промислової безпеки**

Правові та організаційні основи охорони праці є тією базою, яка забезпечує соціальний захист працівників і на якій будуються санітарно-гігієнічна та інженерно-технічна складові охорони праці. Правова база охорони праці у галузі ґрунтується на національному законодавстві та міжнародних нормах. Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері соціального захисту громадян у процесі трудової діяльності. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного

випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх працівників на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Основоположним документом у сфері охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації права на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Закон України «Про охорону праці», ухвалений 1992 року, вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР став таким правовим актом, який орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій сфері правовому регулюванню на відміну від адміністративного, що існувало раніше. Слід зазначити, що з прийняттям в 1992 році Закону було вирішено три основних завдання:

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

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

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

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

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

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

- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- комплексне розв'язання завдань охорони праці;

- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;

- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародної співпраці.

У листопаді 2002 року Верховна Рада України прийняла нову редакцію цього закону. Закон «Про охорону праці» відповідає чинним конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі.

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

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування 1999 року ухвалено Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру страхування громадян від нещасного випадку та професійного захворювання або загибелі людини на виробництві.

Ухвалений 2001 року Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» визначає правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров'я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах через запобігання їх виникненню, обмеження (локалізацію) розвитку і ліквідацію наслідків. Уперше в правовій практиці нашої країни цим законом закріплено вимогу до суб'єктів господарської діяльності проводити ідентифікацію об'єктів підвищеної небезпеки, розробляти декларацію безпеки та плани локалізації і ліквідації аварій на об'єктах підвищеної небезпеки та страхувати відповідальність за можливу шкоду, завдану аварією на цьому об'єкті третім особам. Під ідентифікацією об'єктів підвищеної небезпеки розуміють обов'язковий облік таких об'єктів, де використовують, виготовляють, переробляють чи транспортують небезпечні речовини у кількості, що становить суттєву загрозу мешканцям прилеглих територій і навколишньому середовищу. Декларація безпеки об'єкта підвищеної небезпеки – це документ, у якому викладено стратегію запобігання великим аваріям на такому об'єкті. Страхування відповідальності водночас захищає здоров'я людей, інтереси власника і держави. Воно є, по-перше, гарантом прав осіб, які потерпіли під час промислової аварії, на відшкодування збитку, завданого їхньому життю, здоров'ю та майну. По-друге, засобом захисту економічних інтересів власників небезпечних промислових об'єктів за пред'явлення їм претензій потерпілими внаслідок аварії. По-третє, засобом запобігання банкрутству підприємств. І – найголовніше – страхування відповідальності сприяє запобіганню аварій і підвищенню безпеки небезпечних підприємств.

Раніше було зазначено, що законодавство у сфері промислової безпеки наразі лише формується. 20 серпня 2007 року на засіданні Урядового комітету з питань розвитку галузей економіки було прийнято протокольне рішення № 25, яким доручено Держгірпромнагляду розробити проект Закону України «Про промислову безпеку». Ухвалення нового закону зумовлено необхідністю законодавчого визначення принципів державної політики у сфері промислової безпеки, правових, економічних, соціальних та організаційних засад забезпечення безаварійного функціонування небезпечних виробничих об'єктів у процесі їхньої діяльності. Суттєво новим, що може бути впроваджено Законом України «Про промислову безпеку», в разі його прийняття, – є принцип обов'язкового страхування суб'єктами господарювання цивільної відповідальності за шкоду, спричинену життю, здоров'ю або майну інших осіб у результаті діяльності у сфері промислової безпеки.

До основних законодавчих актів, що мають безпосереднє відношення до охорони праці, належить також низка інших законів - «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Закон України «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку».

Окремі питання правового регулювання охорони праці містяться в багатьох інших законодавчих актах України. Так глава 40 Цивільного кодексу України «Зобов'язання, що виникають внаслідок заподіяння шкоди» регулює загальні підстави відшкодування шкоди і у т.ч. відповідальність за ушкодження здоров'я і смерть працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Кримінальний кодекс України містить розділ Х «Злочини проти виробництва», статті 271–275 якого встановлюють кримінальну відповідальність за порушення вимог охорони праці, які призвели до ушкодження здоров'я чи смерті працівника або створили ситуацію, що загрожує життю людей. Ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а ст. 8 визначає, що в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, зокрема щодо умов охорони праці.

Крім зазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці у галузі регулюють інші національні законодавчі акти, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента, рішення уряду, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади.

Треба відмітити, що при створенні національного законодавства про охорону праці широко використовуються Конвенції і Рекомендації МОТ, директиви Європейської Ради, досвід нормотворення Росії, Німеччини, Великобританії та інших країн світу

Важливе місце у нормативно-правовому полі України з охорони праці займають міжнародні документи, договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку. Доречі, статтею 3 Закону України «Про охорону праці» передбачено – «якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору». Переважна більшість міжнародних документів припадає на такі чотири групи:

- Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці.
- Директиви Європейського Союзу.
- Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.
- Двосторонні договори та угоди.

Особливо велике значення серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, мають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, Міжнародні норми соціальної відповідальності (Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»). Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»), Директива ЄС 89/391/ЄС от 12 червня 1989р.о введені мір, що сприяють покращенню безпеки и гігієни праці робітників. До речі, Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, завжди відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, у розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховують передовий досвід країн – членів ЄС. Україна не є членом ЄС, але не раз на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Одна з умов прийняття нових країн до ЄС – відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні триває активна робота з узгодження вимог законів і нормативно-правових актів директивам ЄС.

Активну роботу щодо розвитку та вдосконалення правової бази охорони праці провадять країни – члени СНД. Важливу роль тут відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. Мета цих законів – сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

Крім зазначених організацій, у справу охорони праці роблять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони

здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та низка інших.

Для регулювання окремих питань охорони праці діють понад 2000 підзаконних нормативних актів. Усі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в нашій країні узагалі і у конкретній галузі зокрема.

### **1.2.2. Нормативно-правові акти підприємств з охорони праці**

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працівників, порядку їх навчання тощо регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються відповідно до законодавства про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці. Питання, що пов'язані із її структурою і складовими розглядалися в дисципліні «Основи охорони праці» (ООП).

Загальнодержавні нормативно-правові документи з охорони праці у разі потреби доповнюються відомчими, які можуть розробляти на їх основі і затверджуватися відповідними міністерствами, відомствами України або асоціаціями, корпораціями та іншими об'єднаннями підприємств для конкретизації вимог нормативно-правових актів залежно від специфіки галузі.

Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють і затверджують на основі загальнодержавних і відомчих власні нормативні документи з охорони праці, що діють у межах цього підприємства, установи, організації. Нормативні документи підприємства конкретизують вимоги і положення щодо питань охорони праці враховуючи специфіку діяльності підприємства. Вимоги і норми, що містяться у таких документах можуть бути більш жорсткими ніж загальнодержавні і галузеві, але вони не можуть пом'якшуватися і знижуватися.

Обов'язком роботодавців є неухильне дотримання вимог нормативно-правових документів усіх рівнів, що діють у сфері охорони праці. У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до цього органу з клопотанням про встановлення необхідного терміну для виконання заходів щодо увідповіднення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог. Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, здійснює в разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого терміну застосування вимог нормативних актів з охорони праці. Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення цього органу і забезпечити передбачене законодавством на такий випадок відшкодування шкоди для їх здоров'я.

### **1.3. Державний нагляд, відомчий і громадський контроль за охороною праці**

Для забезпечення виконання вимог законодавства з охорони праці в Україні створено систему державного нагляду, відомчого і громадського контролю з цих питань.

Державний нагляд за дотриманням законів та інших НПАОП відповідно до Закону «Про охорону праці» здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України). Свою роботу по нагляду за охороною праці спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці, експертно-технічні центри.;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки (Комітет ядерного регулювання Міністерства охорони природного середовища);



- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки (департамент пожежної безпеки Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи);
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці (Головний державний санітарний лікар та санітарно–епідеміологічна служба Міністерства охорони здоров'я).

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 наглядових органів мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку дотримання законодавства з охорони праці;
- одержувати пояснення, висновки обстежень, аудитів, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;
- видавати обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і прорахунків у галузі охорони праці;
- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію виробництв, робочих місць, будівель, 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 працівників;
- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;
- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих осіб обійманій посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Відомчий контроль покладено на адміністрацію підприємства та на господарські організації вищого рівня. Цей контроль здійснюють відповідні служби охорони праці (див. 1.4.3, 1.4.4).

Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту здійснюють професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників (уповноважених осіб). У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на період, необхідний 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 проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх НПАОП, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань і надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та отримувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль здійснює уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, яка має право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень НПАОП. Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором термін із 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 здійснюють лише 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.

## **2. Система управління охороною праці в організації**

### **2.1. Загальна структура управління охороною праці**

Управління охороною праці (УОП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці (рис. 2.1), це:

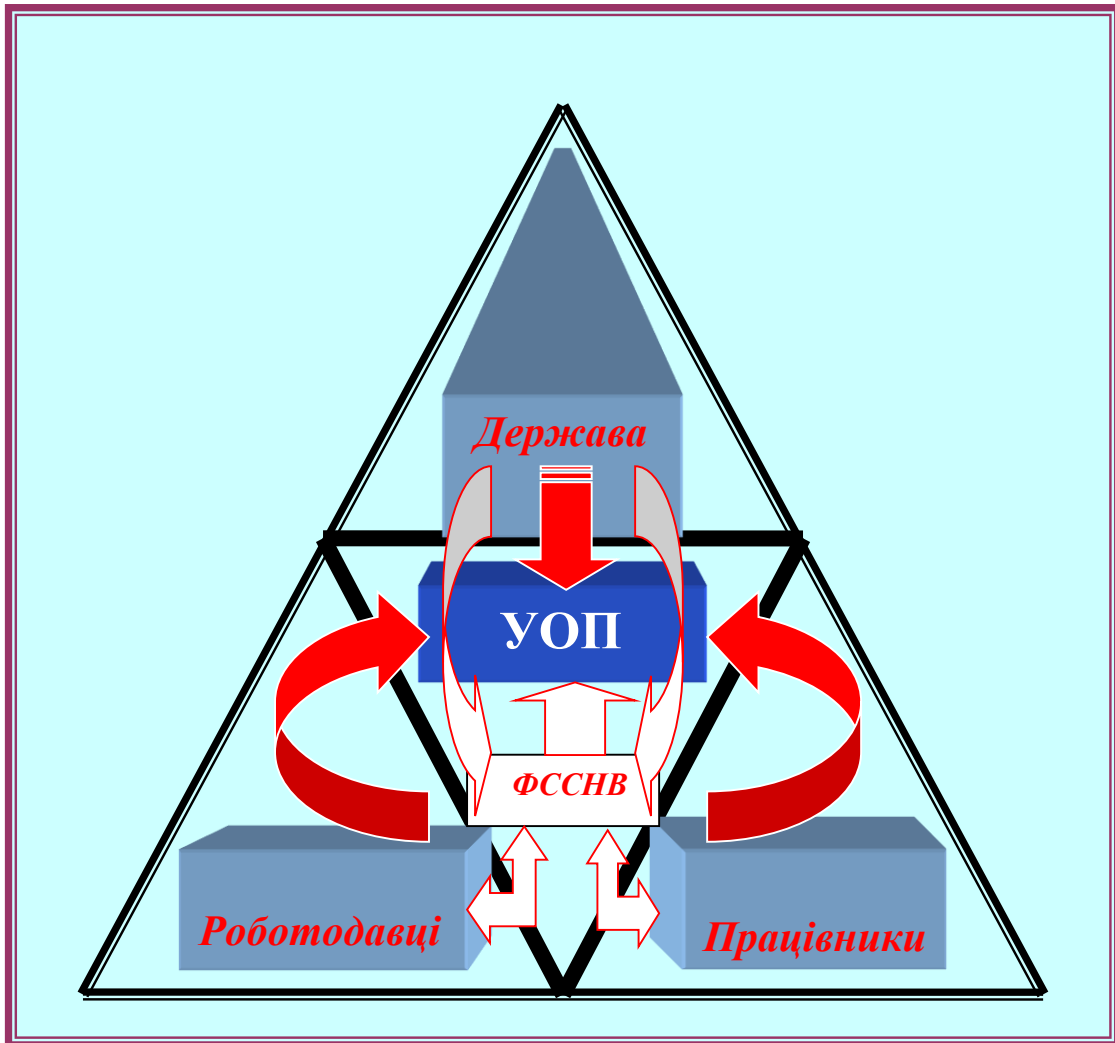
- держава (Кабінет Міністрів України; галузеві Міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та самоврядування);
- роботодавці ( власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);
- працівники (трудові колектив підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

Комплексне управління охороною праці як із боку держави, так і з боку роботодавців і працівників у найбільш оптимальній формі відображено у ФССНВ (недержавна організація з однаковим представництвом усіх трьох вищезгаданих сторін в органах управління). Саме з цієї причини ФССНВ є однією з найбільш ефективних складових УОП.

**В усіх трьох вищезгаданих центрах (держава, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме: загальнодержавному (національному) рівні; регіональному рівні; галузевому рівні; виробничому рівні ( рівень підприємства).**

На загальнодержавному рівні управління охороною праці здійснює:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до 09.12.2010 р.- Держгірпромнагляд, функції якого Указом Президента України від 09.12.2010 покладено на Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України та Державну інспекцію техногенної безпеки України);
- Генеральна Прокуратура;
- ФССНВ;
- Спілка промисловців та підприємців України;
- Центральні всеукраїнські органи об'єднань профспілок тощо.



**Рис 2.1. Комплексне управління охороною праці**

На регіональному рівні:

- Рада міністрів Автономної республіки Крим; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;
- територіальні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- регіональні органи об'єднань профспілок;
- регіональні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) тощо.

На галузевому рівні:

- галузеві міністерства: Міністерство охорони здоров'я (МОЗ), Міністерство соціальної політики, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій (МНС), Міністерство аграрної політики та продовольства України, України Міністерство екології та природних ресурсів України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, та інші міністерства;
- Державна архітектурно-будівельна інспекція України;
- Центральні органи об'єднань профспілок у галузі;
- Центральні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) у галузі;
- Центральні органи виконавчої влади тощо.

На виробничому рівні:

- роботодавець чи уповноважена ним особа;
- служба охорони праці підприємства;
- керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства тощо.

## 2.2. Системний підхід та аналіз при організації охорони праці на виробництві

Державне, регіональне та галузеве управління охороною праці, чисельні наглядові і контрольні органи не можуть гарантувати повну безпеку ведення робіт на виробництві, якщо питання охорони праці не стануть повсякденним завданням та моральним обов'язком також і роботодавців, керівників виробництв, інженерно-технічних працівників, кожного працюючого. Для вирішення всіх проблем у сфері охорони праці потрібний системний підхід, створення ефективної моделі управління охороною праці (СУОП) на кожному підприємстві, в установі та організації незалежно від форм власності і об'єму виробництва.

Успішне вирішення задачі попередження нещасних випадків, професійних захворювань та аварій повинно закладатись вже на етапі планування виробництва і забезпечуватись на всіх його стадіях. Для того, щоб гарантувати на виробництві виконання усіх робіт найбільш безпечним способом, та позбавити працюючих від небажаного ризику травм, пошкодження здоров'я чи майна, охорона праці використовує системний підхід та системний аналіз.

Системою, яка вивчається в охороні праці, є система "людина – виробниче середовище". Процес системного аналізу здійснюється відносно виробничого середовища, де люди, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення є складовими частинами, які можуть впливати на безпеку та успішне виконання роботи або поставленої задачі. Як правило, у виробничому середовищі існує велика кількість потенційних небезпек і концепція системного аналізу вимагає враховувати усі ймовірні небезпеки як складові тієї чи іншої небезпечної ситуації до факту виникнення джерела небезпеки у системі "людина – виробниче середовище". При цьому системний аналіз визначає коригуючі заходи, які повинні бути вжиті у виробничому процесі ще до виконання роботи чи вирішення основної задачі.

Зміст системного підходу полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та взаємозв'язками з іншими системами. Системний підхід дозволяє вивчати систему управління в сукупності всіх її елементів і аналізувати як статичний, так і динамічний її стан.

Більшість посадових осіб, підприємців та бізнесменів розглядає економічні та соціальні чинники не узгоджено, що призводить до безсистемності в процесі прийняття рішень. Для того, щоб подальший розвиток того чи іншого виробництва був економічно ефективним й одночасно соціально справедливим, необхідно знати і розуміти всі системні зв'язки в процесі його функціонування. Безумовно, що системний підхід повинен бути основним методичним засобом вирішення проблем охорони праці!

## 2.3. Мета, завдання та структура системи управління охороною праці на підприємстві

Система управління підприємством поділяється на цілий ряд підсистем й елементів, які знаходяться між собою в певних співвідношеннях. Можливі будь-які варіанти розділення системи управління на підсистеми в залежності від поставлених завдань та мети. Зокрема може бути виділена підсистема управління охороною праці, підсистема управління охороною навколишнього середовища тощо. Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок введення в дію системи управління, основні функції і завдання управління викладено в *Типовому положенні про систему управління охороною праці на галузевому, регіональному та виробничому рівнях*.

**Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП)** - це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці. СУОПП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-

господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій.

*Мета управління охороною праці на підприємстві* – це реалізація конституційних прав працівників та забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

*Управління охороною праці на підприємстві* здійснює роботодавець або довірена ним особа, а в цехах, виробничих ділянках, службах, підрозділах тощо – керівники відповідних служб і підрозділів.

Охорона праці базується на законах та інших нормативно-правових актах, які є головним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП. Виконання вимог нормативно-правових актів про охорону праці забезпечується на підприємстві шляхом ефективного функціонування СУОПП, тобто за рахунок планомірного і своєчасного виконання всіх завдань і функцій управління охороною праці на виробництві.

*Основні завдання СУОПП:*

- запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;
- дотримання вимог колективних договорів, законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці;
- виховання самосвідомості працівників підприємства з питань безпеки праці з метою їх ставлення до них, як до головних своїх обов'язків;
- залучення працівників підприємства до планування, організації, мотивації, контролю та оцінки ефективності заходів з охорони праці;
- визначення і розподіл обов'язків, прав і відповідальності за стан охорони праці між всіма керівниками підприємства;
- забезпечення необхідної компетенції посадових осіб, спеціалістів та всіх працівників в питаннях, що пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, розумінням своїх прав, обов'язків і відповідальності;
- раціональне розподілення фінансових, матеріальних та людських ресурсів для забезпечення ефективного функціонування СУОПП;
- забезпечення працівникам соціальних гарантій в сфері охорони праці у колективному договорі (угоді, трудовому договорі);
- постійне підвищення ефективності функціонування СУОПП.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що перебувають у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою (рис. 1.4.1). У суб'єкті управління можна виділити два органи – управляючий і виконавчий. Управління завжди здійснюється задля досягнення певної мети.

І суб'єкт, і об'єкт системи визначаються її рівнем. На державному рівні суб'єктом управління є Кабінет Міністрів, виконавчим органом є Держгірпромнагляд, а об'єктами управління – діяльність галузевих міністерств, обласних і місцевих державних адміністрацій із забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях. На галузевому рівні суб'єктом управління є відповідне галузеве міністерство або відомство (комітет), а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці. Суб'єкт управління на регіональному рівні – відповідна державна адміністрація, а об'єкт

управління – діяльність підприємств, установ та організацій, розташованих на території даного регіону, із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єктом управління в СУОП підприємства (управляючий орган) є роботодавець, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів і служб підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах і на підприємстві загалом. Типова СУОП підприємства функціонує таким чином (рис. 2.2). Роботодавець (керівник, технічний директор) аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства і зовнішню інформацію (зміни в законодавстві, новітні досягнення, розробки з охорони праці тощо) та приймає рішення, спрямовані на підвищення рівня безпеки праці. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства (виконавчий орган СУОП), підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (управляючому органу). Збуджуючим чинником для СУОП на рівні підприємства є зміни техпроцесу, обладнання, умов праці, нещасні випадки, травми, тощо.

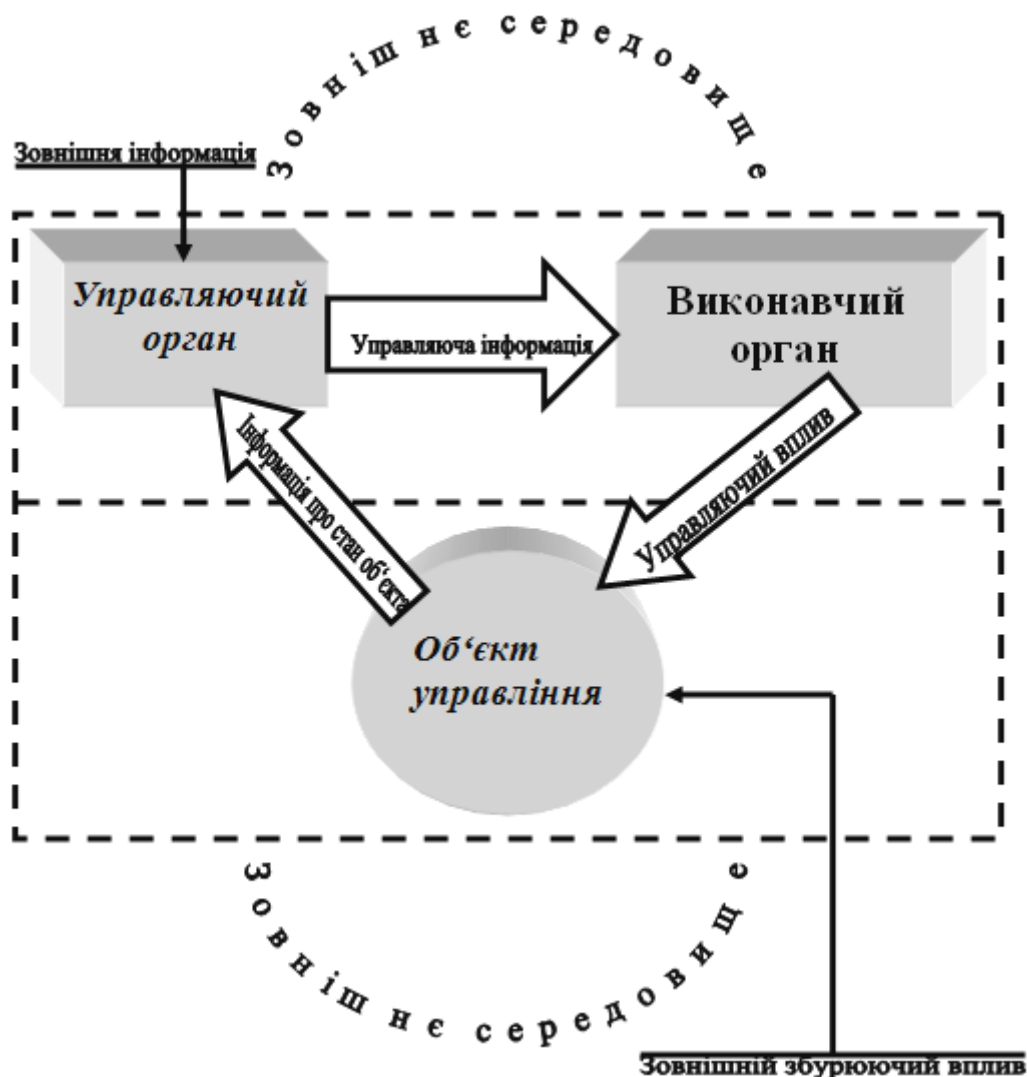


Рис. 2.2. Структурна схема управління охороною праці

#### 2.4. Функції управління охороною праці

До основних функцій управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт (подробиці і деталі-СРС «А,В»);
- організація та координація робіт (подробиці і деталі-СРС «А,В»);
- облік, аналіз та оцінка показників охорони праці;

- контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП;
- стимулювання охорони праці.

*Функція прогнозування* (у подробицях розглядається у рамках окремої теми на Л.3,4) та *планування роботи з охорони праці*, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці поділяють на перспективне, поточне та оперативне.

Перспективне планування – це найбільш важливі, трудомісткі і довготермінові заходи, виконання яких зазвичай потребує сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат з зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства щодо поліпшення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюють у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі «Охорона праці» колективного договору.

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюють за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві загалом. Оперативні заходи щодо усунення виявлених прорахунків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу.

Процес планування заходів з охорони праці, як і реалізація будь-якої іншої управлінської функції, повинен здійснюватися в три етапи:

- оцінка ситуації чи стану об'єкта управління (оцінка стану безпеки праці і виробничого середовища на підприємстві);
- пошук шляхів і способів впливу на ситуацію (визначення варіантів заходів, які можуть вплинути на стан охорони праці);
- вибір і обґрунтування оптимального способу дій для поліпшення ситуації (визначення раціонального переліку заходів з охорони праці для включення їх у план чи колективний договір).

Одним з найважливіших завдань планування є розробка планів попередження, локалізації і ліквідації аварійних ситуацій й аварій (далі - ПЛАС). Їх формування здійснюється у відповідності до НПАОП 0.00-4.33-99 «Положення щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій». (НПАОП 0.00-4.33-99 -СРС- А,В)

Цей нормативний акт поширюється на потенційно небезпечні підприємства (далі - підприємства), потенційно небезпечні об'єкти (далі - об'єкти), на яких можливі аварії із залповими викидами вибухонебезпечних і токсичних продуктів, вибухами й загоряннями (пожежами) в апаратурі, виробничих приміщеннях і зовнішніх спорудах, які можуть призвести до зруйнування будинків, споруд, технологічного устаткування, ураження людей, негативного впливу на довкілля. Нормативний акт встановлює порядок розробки, вимоги до складу, змісту та форми, процедуру затвердження й перегляду ПЛАС. Вимоги цього нормативного акта обов'язкові для всіх міністерств, відомств, підприємств, організацій, юридичних і фізичних осіб незалежно від їхньої галузевої та/або відомчої належності й форми власності.

Метою плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій є планування дій (взаємодії) персоналу підприємства, спецпідрозділів, населення, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо локалізації і ліквідації аварій та пом'якшення їх наслідків.

Аварії в залежності від їх масштабу можуть бути трьох рівнів: А, Б і В. На рівні "А" аварія характеризується розвитком аварії в межах одного виробництва (цеху, відділення, виробничої дільниці), яке є структурним підрозділом підприємства. На рівні "Б" аварія характеризується переходом за межі структурного підрозділу і розвитком її в межах підприємства. На рівні "В" аварія характеризується розвитком і переходом за межі

території підприємства, можливістю впливу уражальних чинників аварії на населення розташованих поблизу населених районів та інші підприємства (об'єкти), а також на довкілля.

ПЛАС повинен охоплювати всі рівні розвитку аварії, які встановлені в процесі аналізу небезпек.

ПЛАС розробляється з урахуванням усіх станів підприємства (об'єкта): пуск, робота, зупинка і ремонт. Обов'язки щодо розробки і впровадження ПЛАС та відповідальність за його якість покладаються на власника (керівника) підприємства (об'єкта). Розробка ПЛАС може виконуватися власником самостійно або із залученням спеціалізованих організацій, за умови, що вони мають дозвіл на виконання такої роботи, отриманий в установленому порядку. ПЛАС повинен містити:

- титульний лист (додаток 1);
- аналітичну частину, в якій міститься аналіз небезпек, можливих аварій та - їхніх наслідків;
- оперативну частину, яка регламентує порядок взаємодії та дій персоналу, спецпідрозділів і населення (при потребі) в умовах аварії. Зміст оперативної частини змінюється залежно від рівня аварії, на який вона поширюється;
- додатки, які складаються з документів, зазначених у п. 4.12.3.

Для забезпечення ефективної боротьби з аварією на всіх рівнях її розвитку наказом створюється штаб, функціями якого є: збір і реєстрація інформації про хід розвитку аварії та вжиті заходи щодо боротьби з нею;

поточна оцінка інформації і прийняття рішень щодо оперативних дій в зоні аварії та поза її межами; координація дій персоналу підприємства і всіх залучених підрозділів і служб, які беруть участь у ліквідації аварії. Загальне керівництво роботою штабу здійснює відповідальний керівник робіт щодо локалізації та ліквідації аварій (далі - ВК).

ПЛАС має бути пронумерований, зброшурований, затверджений і узгоджений відповідними організаціями, а також скріплений печатками підприємств і організацій, які узгодили його.

ПЛАС у повному обсязі повинен знаходитись у керівника й диспетчера підприємства (об'єкта), в територіальному управлінні Держнаглядохоронпраці, а також у територіальному органі МНС. Витяги з ПЛАС у обсязі, який є достатнім для якісного виконання відповідних дій, мають знаходитись у керівників (начальників) виробництв (цехів, відділень, виробничих дільниць), на пункті зв'язку районної (об'єктової) пожежної частини, начальника (інструктора) воєнізованої газорятівальної служби, а також на робочих місцях.

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

Для забезпечення у кожному структурному підрозділі підприємства, на кожному робочому місці умов праці, що відповідають вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, а також для забезпечення додержання відповідних прав працівників, які визначенні законодавством про охорону праці, роботодавець повинен, в першу чергу, забезпечити ефективне функціонування СУОП, для чого він:

- створює службу охорони праці і зобов'язує посадових осіб підприємства забезпечувати вирішення конкретних питань з охорони праці;
- затверджує посадові інструкції керівників структурних підрозділів підприємства щодо їх обов'язків, прав та відповідальності у сфері охорони праці та контролює виконання покладених на них функцій;
- приймає участь у розробці колективного договору в розділі охорони праці;



- реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та підвищення існуючого рівня безпеки виробництва;
- здійснює необхідні профілактичні заходи в сфері охорони праці;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків та професійних захворювань, здійснює контроль за виконанням профілактичних заходів, визначених в результаті роботи комісій з розслідування нещасних випадків;
- впроваджує прогресивні безпечні технології, досягнення науки та техніки в галузі охорони праці, засоби автоматизації та механізації виробництва, існуючий позитивний досвід в сфері охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель, споруд та об'єктів, виробничого обладнання та устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом;
- організовує проведення аудиту з питань охорони праці, лабораторних досліджень параметрів виробничого середовища, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці в порядку і терміни, що встановлені законодавством, і за підсумками атестації вживає заходи щодо усунення виявлених недоліків;
- розробляє і затверджує необхідні положення, інструкції та інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- встановлює відповідно до державних нормативно-правових актів правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, на будівельних майданчиках, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях;
- безкоштовно забезпечує працівників необхідною нормативно-правовою документацією з питань охорони праці;
- здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних нормативів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а також за використанням засобів колективного та індивідуального захисту;
- організовує пропаганду щодо безпечних методів праці;
- вживає відповідні заходи щодо допомоги потерпілим від нещасних випадків, пожеж та аварій, залучає, в разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій, професійні рятувальні формування;
- організовує з працівниками ефективне співробітництво в галузі охорони праці тощо.

Роботодавець безпосередньо несе відповідальність за ефективність функціонування СУОПП та виконання вимог діючих нормативно-правових актів та чинного законодавства з охорони праці. Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що впроваджуються в дію, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам НПАОП. Відповідальність щодо забезпечення цих вимог покладається на роботодавця. Роботодавець також повинен отримати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Перелік видів робіт, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначає Кабінет Міністрів України. Якщо роботодавець не отримав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням Держгірпромнагляду, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства.

Що стосується інших посадових осіб підприємства, то основну роботу з охорони праці у вище перелічених напрямках, як правило, повинен проводити головний інженер. В свою чергу, головний механік повинен відповідати за безпеку всього виробничого обладнання, головний енергетик - за безпечну експлуатацію електро- та енергообладнання, головний економіст повинен забезпечувати своєчасне вирішення економічних питань в сфері охорони праці, головний бухгалтер – фінансування відповідних планів з охорони праці, виплату матеріального заохочення працівникам з

урахуванням виконання ними відповідних завдань з охорони праці тощо. Посадові особи таких структурних підрозділів підприємства як, наприклад, відділу матеріально-технічного забезпечення – організують матеріально-технічне забезпечення відповідних планів роботи з охорони праці, а також забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту, відділу капітального будівництва – забезпечують дотримання вимог безпеки праці при будівництві та ремонті, відділу стандартизації – організують впровадження стандартів ССБП, здійснюють розробку стандартів підприємства та контролюють їх дотримання, відділу кадрів – організують професійний добір, профорієнтацію та навчання працівників підприємства, юридичного відділу – забезпечують правову основу управління охороною праці на підприємстві тощо. Начальники виробничих цехів, дільниць, відділів, майстри, бригадири, завідувачі лабораторій та інші керівники основних виробничих підрозділів підприємства повинні здійснювати контроль за дотриманням усіх вимог щодо охорони праці в своїх підрозділах та нести персональну відповідальність за їх виконання. Так як згідно ст. 5 Закону "Про охорону праці" умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, то під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Керівники підприємств, у першу чергу головний інженер, зобов'язані передбачати в посадових інструкціях працівників конкретні обов'язки, права та відповідальність за виконання відповідних функцій з питань охорони праці.

Посадові інструкції повинні включати наступні розділи: загальні положення, службові функції, службові обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини з іншими посадовими особами відповідно до займаної посади, і в кожному із вище перелічених розділів обов'язково повинні бути розглянуті питання охорони праці. Складаються посадові інструкції згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, який затверджений Наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 16.02.98 №24.

Глибоко помилковою є думка, яку, на жаль, ще дуже часто можна почути, що робота з охорони праці є прерогативою лише служби охорони праці. Налагодження функціонування СУОП необхідно починати передусім з аналізу функціональних обов'язків усіх посадових осіб підприємства і, якщо необхідно, відповідного їх коригування для усунення прогалин і непотрібного дублювання. Неналежне виконання своїх обов'язків, наприклад службою постачання під час закупівлі обладнання, може обернутись травмою для будь-якого працівника підприємства.

Для забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу на підприємстві може створюватися комісія з питань охорони праці.

*Облік, аналіз та оцінка показників охорони праці* спрямовані (відповідно до одержаної інформації) на розробку та прийняття управлінських рішень керівниками всіх рівнів підприємства (від майстра дільниці до керівника підприємства). Суть цієї функції полягає в системному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин недотримання вимог НПАОП, а також причин невиконання планів з охорони праці з розробкою заходів, направлених на усунення виявлених упущень. Аналізуються матеріали: про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на дільниці); матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. У результаті обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносять доповнення та уточнення до оперативних, поточних і перспективних планів

роботи з охорони праці, а також зі стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники охорони праці.

*Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП* забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише за наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління. Отримати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства належать: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, які розглядаються окремо.

Оперативний контроль керівники робіт і підрозділів підприємства здійснюють згідно із затвердженими посадовими обов'язками. Служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці в усіх структурних підрозділах і службах підприємства.

Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування зумовлена наявністю співпраці та взаєморозуміння між роботодавцем і профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (зазвичай – трьох) рівнях. На першому рівні контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другому рівні – начальник цеху спільно з громадським інспектором і спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два – чотири рази на місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком. На третьому рівні контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третього рівня контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

У комбінатах, об'єднаннях тощо може проводитися четвертий і п'ятий рівні адміністративно-громадського контролю.

*Стимулювання охорони праці* спрямовано на створення зацікавленості працівників у забезпеченні здорових і безпечних умов праці. Стимулювання передбачає моральні та матеріальні заохочення, а також і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань щодо безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. Узагальнену схему методів стимулювання охорони праці на підприємстві представлено на рис. 3.1.

Потрібно визнати, що у нашої країні сьогодні більш дійовими і ефективними безумовно є економічні стимули. До них належать премії, винагороди за безпечну працю, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо. Більш детально питання економічного стимулювання охорони праці розглядаються у параграфі 3.4.



Рис.2.1. Методи стимулювання дотримання нормативних вимог охорони праці на підприємстві

## 2.5. Документи і рекомендації щодо удосконалення існуючих систем управління охороною праці в Україні

При створенні сучасних СУОПП необхідно керуватися Рекомендаціями МОП та органів державного управління та нагляду щодо удосконалення існуючих систем управління охороною праці в Україні, а також європейськими документами, які імплементовані у нормативно-правову базу України у якості національних стандартів

Рекомендації МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці (СУОП) викладені у "Керівництві з систем управління охороною праці" МОП-СУОП 2001/ILO-OSH 2001 (Міжнародне бюро праці, м. Женева). МОП розробила дане Керівництво як практичний інструмент сприяння організаціям і компетентним установам у здійсненні безупинного удосконалювання їх діяльності у сфері охорони праці. Воно повинно сприяти захисту працівників від небезпек і виключенню пов'язаних з роботою травм, погіршень здоров'я, хвороб, інцидентів і смертей.

Деякі положення цього документу, а також ISO 9001, OHSAS 18001 і OHSAS 18002 знайшли відображення у "Рекомендаціях щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці", які були затверджені Головою Держгірпромнагляду 7 лютого 2008 р з метою сприяння суб'єкту господарювання щодо досягнення такого

рівня охорони праці на виробництві, який відповідав би мінімальним вимогам щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, що встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці на території України.

Ці Рекомендації поширюються на всі підприємства, установи, організації (далі, як і в попередньому розділі – організації) на яких використовується наймана праця, незалежно від форми власності та виду діяльності

Згідно з Рекомендаціями при створенні СУОП необхідно:

- визначити закони та інші нормативно-правові акти, що містять вимоги щодо охорони праці та які розповсюджуються на діяльність організації;
- виявляти небезпечні та шкідливі виробничі фактори та відповідні ризики, що можуть виникнути при здійсненні виробничої діяльності;
- визначити політику керівництва в сфері охорони праці;
- визначити завдання в сфері охорони праці та встановити пріоритети;
- розробити організаційну схему та програму для реалізації політики та досягнення її завдань.

Структура, завдання СУОП, порядок взаємодії структурних підрозділів організації з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, відповідальність керівників служб та підрозділів, а також працівників мають бути викладені в Положенні про СУОП підприємства, затверджене наказом або розпорядженням, або в Настанові з якості, якщо на підприємстві функціонує система якості.

СУОП повинна передбачати:

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

Структура положення про СУОП визначається з урахуванням конкретних умов праці в організації. Розділи, що мають ознаки окремих процесів, можуть бути викладені як система документів (наприклад, стандартів організації), оформлена додатком до основного положення. Впровадження СУОП здійснюється за наказом або розпорядженням вищого керівництва.

Особливу роль набуває політика у сфері охорони праці. Суб'єкт господарювання визначає і документально оформлює політику керівництва у сфері охорони праці. Ця політика має бути органічно поєднана з усіма елементами діяльності організації.

Формування політики здійснюється на основі комплексної оцінки рівня небезпеки виробничих об'єктів організації, яка проводиться шляхом виявлення всіх небезпечних і шкідливих виробничих факторів, характерних для кожного об'єкта, їх оцінки та аналізу можливих варіантів розвитку небезпечних ситуацій, а також шляхом зменшення ризику виникнення самих небезпечних ситуацій. Політика у сфері охорони праці повинна бути документально оформлена, доведена до усіх працівників та підлягати періодичному розгляду та можливому корегуванню у зв'язку із змінами у виробничому процесі.

Політика з охорони праці повинна включати, як мінімум, наступні ключові принципи та цілі, здійснення яких організація бере на себе:

- забезпечення безпеки й охорони здоров'я всіх членів організації шляхом попередження пов'язаних з роботою травм, погіршень здоров'я, хвороб та інцидентів;
- дотримання відповідних національних законів і правил з охорони праці, добровільних програм, колективних угод з охорони праці й інших вимог, які організація зобов'язалася виконувати;

- гарантоване забезпечення того, що з працівниками та їх представниками проводяться консультації, і вони залучаються до активної участі у всіх елементах СУОП;
- безперервне удосконалювання функціонування СУОП.

Нині в Україні у якості національних стандартів самостійно діятимуть ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Система управління гігієною та безпекою праці» та ДСТУ-П OHSAS 18002:2006 «Система управління гігієною та безпекою праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001». Основною відмінністю OHSAS 18001 є покладений у їх основу принцип «плануй-роби-перевірйй-корегуйй». Оскільки OHSAS 18001 не суперечит попереднім документам і має досконалу методичну підтримку у вигляді OHSAS 18002, їх використання при створенні і вдосконаленні СУОП, може стати вельми корисним.

## **2.6. Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві**

Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги державних нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах.

Компетенцією нормативних актів підприємства можуть бути:

(Наводяться приклади) Перелік найпоширеніших документів – СРС «А,В») )

- *організація управління охороною праці на підприємстві;*
- визначення обов'язків, прав та відповідальності служб і посадових осіб за дотриманням функцій щодо охорони праці;*
- *забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, усунення причин травматизму професійних та виробничо обумовлених захворювань;*
- *організація лабораторних досліджень умов праці, атестація робочих місць на відповідність чинним нормативам з охорони праці;*
- *внесення вимог нормативно-правових актів з охорони праці до технологічної і конструкторської документації, встановлення порядку проведення експертизи цієї документації щодо повноти викладення цих вимог;*
- *організація правильної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (кранів, посудин, що працюють під тиском тощо);*
- *організація проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці, впровадження чіткої системи допуску до робіт з підвищеною небезпекою;*
- *встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та робочих місцях;*
- *опрацювання й узгодження в установленому порядку та затвердження заходів щодо забезпечення безпеки працівників на певних роботах у разі відсутності в нормативно-правових актах з охорони праці конкретних вимог;*
- *визначення заходів щодо пожежної безпеки;*
- *організація забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, а також лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою тощо;*
- *організація проведення попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;*
- *встановлення порядку ознайомлення працівника, з яким укладається трудова угода, з умовами праці на підприємстві, можливістю шкідливого впливу на здоров'я, пільгами та компенсаціями за роботу в шкідливих умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору;*

- визначення порядку інформування працюючих про зміни в нормативних актах протягом дії трудового договору тощо.

Визначений перелік безумовно не є повним і власник може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що виникають із специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Розробляється план опрацювання нормативного акту, який затверджується власником. Проект нормативного акту підприємства про охорону праці узгоджується зі службою охорони праці цього підприємства та юрисконсультами, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, здійснюються у порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

### **3. Економічні методи управління охороною праці**

#### **Аналіз умов праці Розслідування, реєстрація, облік, професійних захворювань на виробництві.**

#### **3.1. Економічні аспекти охорони праці**

Поліпшення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності може мати не лише соціальний, а й економічний ефект, адже результати роботи з охорони праці призводять до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом і захворюваністю працівників тощо. Так, наприклад, раціональний комплекс заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, може забезпечити приріст продуктивності праці на 15 – 20% і більше. Раціональне природне освітлення може збільшити продуктивність праці на 10%. Такого самого результату можна досягти і раціональною організацією штучного освітлення. Продуктивність праці збільшується за рахунок правильної організації робочого місця, запровадження функціональної музики, раціонального фарбування приміщень, устаткування, обладнання тощо. Водночас збільшення температури повітря робочої зони виробничих приміщень до 30°C може майже вдвічі зменшити продуктивність праці.

Однак реалізація заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності потребує затрат і часто досить суттєвих, які зумовлюють збільшення собівартості продукції, зменшення доходів, що негативно сприймається багатьма роботодавцями, які вважають такі витрати марними.

#### **3.1.1. Економічні методи управління охороною праці**

Для вирішення проблем охорони праці на практиці застосовують різноманітні механізми, серед яких суттєве місце посідають економічні методи. Економічні методи спрямовано на створення умов, які мають стимулювати діяльність підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів і власників підприємств. На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці, але для ефективного застосування потребують жорсткого контролю за їх виконанням, економічні методи ліберальніші, базуються не на страху покарання, а на економічних вигодах того, до кого їх застосовують. Тобто економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, із використанням НПАОП і спеціально створених інституцій формує такі умови господарювання для роботодавців (власників), що їм стає вигідніше спрямовувати ресурси на запобігання

травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці аніж на компенсації потерпілим і ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

В охороні праці можна виокремити два принципових аспекти застосування економічних методів. Перший з них полягає у використанні методів, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів. До цих методів належать різні системи стимулювання охорони праці, що здійснюються на підприємстві, та централізовані системи стимулювання власників підприємств і трудових колективів державою, регіональними органами управління охороною праці, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві тощо. Іншими словами, це методи, які базуються на прямій та очевидній економічній вигоді особи чи групи осіб, до яких застосовують економічні стимули за виконання вимог охорони праці (робиш так, як потребує система стимулювання – отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – зменшуєш свої вигоди).

Друга група економічних методів управління охороною праці – це методи, які базуються не на прямій та очевидній вигоді, а на глибинних особливостях економічних законів і на непрямих стимулах. Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і проявляється зазвичай через певний ланцюжок причиново-наслідкових зв'язків. Наприклад, для отримання деяких ліцензій підприємство має надати дозвіл органів державного нагляду за охороною праці. На перший погляд, це суто адміністративний захід, але в основі його лежить економічний стимул: без процедури отримання дозволу – не матимеш ліцензії, не матимеш ліцензії – не зможеш виконувати ту чи іншу роботу, а отже, не матимеш бажаного економічного результату (вигоди). Тому адміністративно-правовий метод управління наприкінці ланцюжка причиново-наслідкових зв'язків стає по суті економічним. Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямой дії, оскільки певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

### **3.1.2. Економічне стимулювання охорони праці**

Стимулювання охорони праці – невідмінна умова запобігання виробничому травматизму та профілактики профзахворювань.

Залежно від того, до кого застосовуються економічні стимули, вирізняють зовнішнє та внутрішнє стимулювання. Зовнішнє стимулювання – це заохочення роботодавця та підприємства загалом державою або суспільством. Внутрішнє стимулювання – це заохочення окремих працівників і структурних підрозділів роботодавцем (керівництвом підприємства). Аналогічно до цього й економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування.

Інструменти економічного впливу держави на роботодавця – кредитна, податкова, інвестиційна, страхова політика, прямі субсидії для поліпшення стану умов і охорони праці та політика штрафних санкцій. Відповідно до цього економічні методи управління охороною праці можуть бути реалізовані:

- створенням сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці;
- наданням податкових пільг;
- запровадженням таких умов для інвестування оновлення та модернізації виробничих фондів, які обов'язково б ураховували вимоги безпеки праці та виробничого середовища;
- забезпеченням функціонування системи обов'язкового страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і охорони праці та страховими внесками підприємств;



- отримання підприємствами на безповоротній основі фінансової допомоги від ФССНВ для вирішення гострих проблем охорони праці;
- забезпеченням державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямів науково-дослідної роботи; фінансуванням окремих заходів з охорони праці на найнебезпечніших виробництвах.

Згідно зі ст. 26 Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним чи фізичним особам. Він також відшкодовує витрати на роботи з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

Таким чином, штрафні санкції, а також збільшені страхові виплати, які повинен здійснювати роботодавець у разі незадовільної роботи з охорони праці, наявності фактів травмування працівників і профзахворювань, нині достатньо суттєві, тому змушують його замислитися, що краще: зазнавати збитків, не займаючись охороною праці, чи своєчасно вкласти прийнятні кошти у профілактичні заходи, зберігши життя та здоров'я людей, і не конфліктувати з Законом. Справжній власник, безумовно, обере другий варіант.

Ця система стимулювання охорони праці є системою зовнішнього стимулювання, тобто стимулювання роботодавця державою (суспільством). Такі системи ефективно працюють у більшості економічно розвинених країн світу. У нашій країні стимулювання охорони праці через систему соціального страхування запроваджується після 2001 року Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Проте і досі система страхування в Україні через організаційні причини і накопичені раніше (до 2001) борги з виплат потерпілим, ще не застосовує знижок-надбавок до страхових тарифів і переведення підприємств до іншого класу професійного ризику, що не дає змоги використати потенціал стимулювання, закладений у системі.

Не менш важливе значення для забезпечення охорони праці має стимулювання безпечного виконання робіт окремими працівниками – внутрішньофірмове стимулювання. До працівників підприємства можуть застосовувати будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, у тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення високого рівня охорони праці, винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці.

Велику користь дає преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У разі наявності небезпечних і шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендують виплачувати надбавку за підвищену обережність. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовували в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Для здійснення стимулювання охорони праці необхідно мати кількісні показники оцінки рівня роботи щодо забезпечення безпеки праці у виробничих підрозділах і на робочих місцях. Для цього розроблено і знаходять застосування багато різноманітних підходів і показників, з яких покажемо один як найтипівіший. Рівень охорони праці

визначають коефіцієнтом охорони праці  $K_{оп}$ , який є добутком трьох коефіцієнтів

$$K_{оп} = K_{вб} K_{тб} K_{вд},$$

де  $K_{вб}$  – коефіцієнт виробничої безпеки, що характеризує виконання працівниками норм і правил охорони праці; він є відношенням кількості працівників, які суворо дотримують вимоги безпеки праці, до загальної кількості працівників у цеху (на ділянці);

$K_{тб}$  – коефіцієнт технічної безпеки, який є відношенням кількості машин, механізмів, іншого обладнання, що повністю відповідає вимогам безпеки до загальної кількості одиниць обладнання у підрозділі;

$K_{вд}$  – коефіцієнт виконавчої дисципліни, який є відношенням кількості виконаних заходів з охорони праці за певний термін до загальної кількості окреслених заходів.

Аналізуючи динаміку зміни  $K_{оп}$  або інших коефіцієнтів, можна робити висновки щодо рівня та спрямованості роботи з охорони праці у підрозділі. Можна планувати зростання цих коефіцієнтів і використовувати їх для заохочення (стимулювання) колективів та окремих працівників.

### 3.1.3. Оцінка витрат на охорону праці та визначення їхньої ефективності

Витрати, пов'язані з охороною праці, складаються з:

- витрат, пов'язаних з відшкодуванням потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань;
- пільг та компенсацій за важку роботу та роботу в шкідливих умовах;
- витрат на профілактику травматизму та захворювань;
- витрат на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків;
- штрафів та інших відшкодувань.

Розглядаючи ці витрати за їхньою доцільністю, їх можна поділити на доцільні, частково доцільні і недоцільні.

Доцільні витрати спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності. Вони не лише забезпечують поліпшення умов праці, а й сприяють зростанню її продуктивності.

Частково доцільними вважають витрати на пільги та компенсації за несприятливі умови праці. Ці витрати зменшують негативний вплив шкідливих виробничих факторів на працівників, водночас їх можна уникнути у відповідненні умов праці до нормативних.

Недоцільні витрати – це додаткові до страхових відшкодування потерпілим внаслідок травм і профзахворювань, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, витрати на штрафні санкції та інші відшкодування. Вони зумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо. Частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

### 3.1.4. Фінансування охорони праці

Стаття 19 Закону «Про охорону праці» встановлює, що фінансування охорони праці на підприємстві здійснює роботодавець.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці мають становити не менш як 0,5% суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і мають становити не менш як 0,2% фонду оплати праці.

Суми витрат на охорону праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначають згідно з переліком заходів і засобів з охорони праці, який затверджує Кабінет Міністрів України.

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах, що виділяються окремим рядком.

Одним з джерел фінансування заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, є ФССНВ, який:

- надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- бере участь у розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації; у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників; у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;
- перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків із смертельними наслідками та з можливою інвалідністю, а також професійних захворювань;
- пропагує безпечні та нешкідливі умови праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці;
- бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
- вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних і нешкідливих умов виробництва;
- надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для вирішення особливо гострих проблем з охорони праці;
- виконує інші профілактичні роботи.

Фінансування заходів з охорони праці системою страхування – ефективний метод економічного впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в ринкових умовах, але, як показує досвід країн, що давно застосовують цю систему, за умови спрямування на ці цілі не менш як 3% річного бюджету системи страхування.

### **3.2. Аналіз умов праці**

Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці - це обов'язкова складова роботи керівництва адміністративно-територіальної одиниці, галузі, підприємства (підрозділу) щодо планування відповідних заходів з охорони праці. На підприємстві аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці здійснюється на підставі наступних загальних показників:

- рівень виробничого травматизму;
- рівень професійних захворювань пов'язаних з умовами праці;
- кількість працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;
- кількість обладнання, що не відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці;
- кількість технологічних процесів, що не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;
- кількість будівель та споруд, технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- забезпеченість працівників санітарно-побутовими приміщеннями;
- витрати на покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- витрати на відшкодування збитків потерпілим від нещасних випадків та професійних захворювань, що пов'язані з умовами праці;
- витрати на розслідування та ліквідацію наслідків аварій, нещасних випадків та професійних захворювань.

Для ефективного вирішення питань, пов'язаних з обліком, аналізом та оцінкою стану умов та безпеки праці, необхідно, в першу чергу, впровадження єдиної державно-статистичної звітності щодо обліку, аналізу та оцінки стану безпеки та умов праці на підприємствах як державної, так і недержавної форм власності. З цією метою відповідно до існуючого законодавства в галузі охорони праці для об'єктивної оцінки умов праці в обов'язковому порядку проводиться *паспортизація* виробництв та атестація робочих місць. (Питання проведення вивчаюся у курсі ООП. 2012-13р. – СРС)

Відповідно до рекомендацій спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, паспортизація санітарно-технічного стану умов і охорони праці будь-якого виробництва здійснюється згідно з чиною на даний час нормативно-правовою базою та "Паспортом санітарно-технічного стану умов праці на об'єктах" РД 51-559-97. Паспортизація включає у себе перевірку відповідності умов праці на робочих місцях існуючим санітарно-гігієнічним вимогам та вимогам безпеки з охорони праці та передбачає інструментальні вимірювання параметрів шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

Метою паспортизації виробництв є гігієнічна оцінка фактичного стану умов і характеру праці на робочих місцях, одержання й узагальнення достовірної інформації, необхідної для встановлення пріоритетності в розробці та проведенні заходів, спрямованих на поліпшення і оздоровлення умов праці на виробництві. При проведенні паспортизації санітарно-технічного стану умов і охорони праці на підприємстві (в організації), в першу чергу, визначаються:

- умови праці на робочих місцях (клас та ступінь шкідливості умов праці);
- кількість робочих місць, які не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам щодо безпечних умов праці за рівнями шкідливих та небезпечних виробничих факторів (вібрація, шум, запиленість та загазованість повітря робочої зони, електромагнітні випромінювання і т. ін.);
- чисельність працівників зайнятих на важких фізичних, небезпечних та шкідливих для їх здоров'я роботах;
- небезпечні ділянки виробництв;
- технологічні операції та виробниче обладнання, що не відповідають вимогам безпеки праці;
- наявність засобів індивідуального захисту;
- показники виробничого травматизму, професійної захворюваності, захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;
- стан санітарно-побутового забезпечення працівників підприємства (організації) тощо.

В якості основних об'єктів, що підлягають паспортизації, приймаються структурні підрозділи підприємства (організації). У випадку, якщо структурний підрозділ територіально роз'єднаний або умови праці (за характером виробничих факторів) не є однаковими для працівників цього підрозділу, то в якості об'єкту паспортизації може бути прийнята група робочих місць, що характеризуються ідентичними умовами праці.

Відповідальним за проведення паспортизації та розробку необхідних заходів з охорони праці на підприємстві (організації) є власник (керівник) даного підприємства (організації), а в структурних підрозділах – безпосередньо керівники даних структурних підрозділів.

Паспортизація умов і охорони праці на підприємстві (в організації) та в їх структурних підрозділах здійснюється на підставі відповідного наказу, що видається У наказі визначаються терміни проведення паспортизації, об'єкти, що підлягають паспортизації, порядок збору та узагальнення вихідних даних, а також особи, які здійснюють цю роботу.

До проведення паспортизації залучаються працівники служби охорони праці, відділів і служб (при їх наявності) головного механіка, технолога, енергетика та інших структурних підрозділів підприємства (організації). Служба охорони праці надає методичну допомогу в проведенні паспортизації.

Заповнення паспорта санітарно-технічного стану умов і охорони праці підприємства (організації) здійснюється на основі паспортів санітарно-технічного стану умов та охорони праці структурних підрозділів, що містять результати обстеження робочих місць, санітарно-побутових приміщень, будівель і споруд, вимірів факторів виробничого середовища та інші показники. При цьому допускається використання матеріалів атестації робочих місць за умовами праці, лабораторних вимірювань, які проводилися протягом року, а також результати раніше проведених вимірювань на робочих місцях, якщо умови праці на цих робочих місцях не зазнали змін за визначений термін. Паспортизація проводиться щорічно під керівництвом служби охорони праці підприємства (організації) разом з представниками виробничих підрозділів підприємства.

Головне завдання будь-якої галузі народного господарства – збільшення продуктивності праці. Водночас продуктивність праці зумовлена здатністю працівників фізично, фізіологічно та психофізіологічно виконувати окреслені завдання і нерозривно пов'язана з умовами праці. Охорона праці може відігравати подвійну роль в інтенсифікації виробництва: з одного боку, за ігнорування принципів охорони праці можуть виникнути різкі порушення умов праці з наслідками негативної дії на здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, а з іншого – охорона праці може стати важливим кроком успішної інтенсифікації виробництва. Принципи соціальної справедливості також потребують забезпечення всіх працівників рівними пільгами та компенсаціями в разі невідповідності умов праці. Як це зробити, особливо, коли в реальних умовах виробництва на працівників можуть впливати водночас кілька шкідливих і небезпечних виробничих факторів?

Для об'єктивної оцінки умов праці на виробництві здійснюють атестацію робочих місць. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 442 від 1.09.1992 р. атестацію робочих місць за умовами праці (Питання проведення вивчаюся у курсі ООП. 2012-13р. – СРС) проводять на підприємствах і організаціях, де технологічний процес, обладнання, сировина чи матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних факторів. *Основна мета атестації* полягає у врегулюванні відносин між роботодавцем і працівниками в галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці. Результати атестації використовують для цілеспрямованої і планомірної роботи, спрямованої на поліпшення умов праці, зниження рівня травматизму і захворюваності, а також для надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, таких як скорочена тривалість робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі.

Для атестації робочих місць і встановлення пріоритету в проведенні оздоровчих заходів використовують «Гігієнічну класифікацію праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджену наказом МОЗ України від 27.12.2001 р. № 528.

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

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

*2 клас – допустимі умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених*

нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їхнє потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас – шкідливі умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його потомство.

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

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

Оцінку важкості трудового процесу здійснюють на підставі обліку фізичного динамічного навантаження, маси вантажу, що піднімається і переміщується, загального числа стереотипних робочих рухів, величини статичного навантаження, робочої пози, ступеня нахилу корпусу, переміщень у просторі

Оцінку напруженості трудового процесу здійснюють на підставі обліку факторів, що характеризують напруженість праці, а саме, інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності праці, режим роботи.

Робота в умовах перевищення гігієнічних нормативів (3 клас умов праці) може бути дозволена тільки в разі застосування засобів колективного та індивідуального захисту і скорочення часу дії шкідливих виробничих факторів (захист часом). Робота в небезпечних (екстремальних) умовах праці (4 клас) не дозволяється, за винятком ліквідації аварій, проведення екстрених робіт для запобігання аварійним ситуаціям. Ця робота повинна виконуватися у відповідних засобах індивідуального захисту та регламентованих режимах робіт.

### **3.3. Розслідування та облік професійних захворювань**

Згідно зі статтею 22 Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік професійних захворювань, нещасних випадків, і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за узгодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. Зараз в Україні є чинною Постанова Кабінету Міністрів України №1232 від 30 листопада 2011 р. «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві»

(Вивчення документу є предметом СРС на «А»)

Згідно з цим документом зокрема і здійснюється розслідування і облік професійних захворювань

Розслідуванню підлягають усі вперше виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруєнь (надалі – професійні захворювання) незалежно від строку їх настання. Віднесення захворювання до професійного здійснюється відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці згідно з додатком 14 та переліку професійних захворювань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів

України від 8 листопада 2000 р. N 1662 (Офіційний вісник України, 2000 р., N 45, ст. 1940).

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

Професійний характер захворювання визначає експертна комісія у складі спеціалістів лікувально-профілактичного закладу, якому надано таке право МОЗ.

У спірних випадках остаточне рішення щодо встановлення діагнозу професійного захворювання приймається центральною лікарсько-експертною комісією державної установи "Інститут медицини праці Національної академії медичних наук України"

На кожного хворого клініки науково-дослідних інститутів, відділення професійних захворювань лікувально-профілактичних закладів складають повідомлення за формою П-3. Упродовж трьох діб після встановлення остаточного діагнозу повідомлення надсилають роботодавцю або керівнику підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, відповідній установі (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби та лікувально-профілактичному закладу, які обслуговують це підприємство, відповідному робочому органу виконавчої дирекції ФССНВ.

Працівникові видається під розписку медичний висновок лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу про наявність (відсутність) у нього професійного захворювання за формою згідно з додатком 16. Медичний висновок також надсилається профпатологу за місцем роботи працівника або проживання (якщо він не працює), який направляв його до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу.

Роботодавець організовує розслідування кожного випадку виявлення професійного захворювання впродовж десяти робочих днів з моменту отримання повідомлення.

Розслідування випадку професійного захворювання проводить комісія в складі представників:

- відповідної установи (закладу) державної СЕС (голова комісії);
- лікувально-профілактичного закладу;
- підприємства;
- профорганізації, членом якої є хворий; або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки;
- і відповідного робочого органу виконавчої дирекції ФССНВ.

До розслідування в разі необхідності можна залучати представників інших органів.

Роботодавець зобов'язаний подати комісії з розслідування дані лабораторних досліджень шкідливих факторів виробничого процесу, необхідну документацію (технологічні регламенти, вимоги і нормативи з безпеки праці тощо), забезпечити комісію приміщенням, транспортними засобами і засобами зв'язку, організувати друкування, розмноження і оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування.

Комісія з розслідування зобов'язана:

- скласти програму розслідування причин професійного захворювання; розподілити функції між членами комісії; розглянути питання про необхідність залучення експертів;

- провести розслідування обставин і причин професійного захворювання; скласти акт розслідування за формою П-4, у якому зазначити основні умови, обставини і причини захворювання, заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання, забезпечення нормалізації умов праці, а також назвати осіб, які не виконали відповідні вимоги (правила, гігієнічні регламенти).

Акт розслідування причин професійного захворювання комісія складає у шести примірниках упродовж трьох діб після закінчення розслідування. Роботодавець надсилає його хворому, лікувально-профілактичному закладу, який обслуговує це підприємство, робочому органу виконавчої дирекції ФССНВ та профспілковій організації, членом якої є

хворий. Один примірник акта надсилають відповідній СЕС для аналізу і контролю за здійсненням заходів.

Перший примірник акта розслідування залишається на підприємстві, де зберігається впродовж 45 років.

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

Про здійснення запропонованих комісією заходів щодо запобігання професійним захворюванням роботодавець письмово інформує відповідну СЕС упродовж терміну, зазначеного в акті.

У разі втрати працівником працездатності внаслідок професійного захворювання роботодавець направляє потерпілого на МСЕК для розгляду питання подальшої його працездатності.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування професійних захворювань, їх документальним оформленням, виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють установи СЕС, ФССНВ, профспілки та уповноважені трудових колективів з питань охорони праці.

Реєстрацію та облік випадків професійних захворювань ведуть у спеціальному журналі:

- на підприємстві, у відповідному робочому органі виконавчої дирекції ФССНВ і в СЕС на підставі повідомлень про професійні захворювання та актів їх розслідування;
- у лікувально-профілактичних закладах на підставі медичної картки амбулаторного хворого, виписки з історії хвороби, лікарського висновку про діагноз, встановлений під час обстеження в стаціонарі, а також повідомлення про професійне захворювання.

До цього журналу також вносять дані щодо працездатності кожного працівника, в якого виявлено професійне захворювання. У разі виявлення у працівника кількох професійних захворювань потерпілого реєструють у журналі один раз із зазначенням усіх його діагнозів.

Установи СЕС на підставі актів розслідування складають карти обліку професійних захворювань за формою П-5. Ці карти і записи на магнітних носіях зберігають у відповідній установі СЕС та в МОЗ упродовж 45 років.

#### **Лекція 4. Розслідування, реєстрація, облік нещасних випадків і аварій на виробництві. Державне соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.**

##### **4.1. Розслідування та облік нещасних випадків**

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником



працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків.

Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинен негайно повідомити безпосереднього керівника робіт чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги.

Керівник робіт (уповноважена особа) своєю чергою зобов'язаний:

- терміново організувати надання медичної допомоги потерпілому, у разі необхідності доставити його до лікувально-профілактичного закладу;
- повідомити про те, що сталося, роботодавця, відповідну профспілкову організацію;
- зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до тяжких наслідків), а також вжити заходів до недопущення таких випадків.

Лікувально-профілактичний заклад про кожне звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві без направлення підприємства повинен упродовж доби повідомити за встановленою формою:

- підприємство, де працює потерпілий;
- відповідний робочий орган виконавчої дирекції ФССНВ;
- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку,
- відповідну установу (заклад) державної санітарно-епідеміологічної служби (СЕС) – у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

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

Роботодавець, отримавши повідомлення про нещасний випадок, крім випадків зі смертельним наслідком, групових, з тяжким наслідком, природної смерті чи зникнення працівника під час роботи протягом однієї години з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії згідно з додатком 2:

- повідомляє про нещасний випадок відповідний робочий орган виконавчої дирекції ФССНВ; якщо потерпілий є працівником іншого підприємства – це підприємство; у разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі, – відповідні органи державної пожежної охорони, а в разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) – відповідні установи (заклади) державної санітарно-епідеміологічної служби;
- утворює комісію з розслідування нещасного випадку не менш як три особи
- Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок із тяжким чи смертельним наслідком, випадок смерті на підприємстві, а також зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків роботодавець зобов'язаний негайно передати засобами зв'язку повідомлення за встановленою формою:
- територіальному органу Держгірпромнагляду;
- органу прокуратури за місцем виникнення нещасного випадку;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції ФССНВ;

- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (у разі його відсутності – відповідній місцевій держадміністрації);
  - відповідній СЕС у разі гострих професійних захворювань (отруєнь); профспілковій організації, членом якої є потерпілий;
  - відповідному органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та іншим органам (у разі необхідності).
- Такі нещасні випадки підлягають спеціальному розслідуванню.

#### Порядок розслідування нещасного випадку комісією підприємства

Розслідування проводить комісія, створена наказом роботодавця. До її складу входять:

До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії), представник Фонду за місцезнаходженням підприємства, представник первинної профспілки (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок - представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці), а також представник підприємства, інші особи.

Керівника робіт, який безпосередньо відповідає за охорону праці на місці, де стався нещасний випадок, до складу комісії не включають. У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії включають, також, спеціаліста відповідної СЕС.

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

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

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

У разі коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та добровільно застрахована у Пенсійному фонді України за умови сплати нею внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (крім випадків, передбачених пунктом 37 цього Порядку), розслідування організовує Фонд за місцем настання нещасного випадку, який утворює комісію у складі не менш як три особи.

До складу комісії входять представник Фонду за місцем настання нещасного випадку (голова комісії) та представники райдержадміністрації (у разі настання нещасного випадку в місті районного значення чи районі м. Києва і Севастополя) чи облдержадміністрації (у разі настання нещасного випадку в місті обласного значення) (далі - місцева держадміністрація) за місцем настання нещасного випадку, первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Комісія з розслідування зобов'язана впродовж трьох діб:

Комісія зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту її утворення:

обстежити місце настання нещасного випадку, одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо, опитати осіб - свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб;

визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;

з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;

вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби потерпілого, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо);

визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;

установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (далі - акт за формою Н-5) згідно з додатком 3 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (далі - акт за формою Н-1) згідно з додатком 4 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження;

скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 (далі - картка за формою П-5) згідно з додатком 5.

Обставинами, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, і складається акт за формою Н-1, є: виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків за режимом роботи підприємства, у тому числі у відрядженні; перебування на робочому місці, на території підприємства\* або в іншому місці для виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття потерпілого на підприємство до його відбуття, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, в тому числі протягом робочого та надурочного часу; підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення; виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до його трудових (посадових) обов'язків, зокрема із запобігання виникненню аварій або рятування людей та майна підприємства, будь-які дії за дорученням роботодавця; участь у спортивних змаганнях, інших масових заходах та акціях, які проводяться підприємством самостійно або за рішенням органів управління за наявності відповідного розпорядження роботодавця; ліквідація наслідків аварії, надзвичайної ситуації техногенного або природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством; прямування потерпілого до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

прямування потерпілого до місця чи з місця відрядження згідно з установленим завданням, у тому числі на транспортному засобі будь-якого виду та форми власності; перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви, а також під час перебування на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань та тренувань чи заходів, передбачених колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язано з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком.

Обставинами, за яких нещасні випадки не визнаються такими, що пов'язані з виробництвом, є:

- 1) перебування за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;
- 2) використання в особистих цілях без відома роботодавця транспортних засобів, устаткування, інструментів, матеріалів тощо, які належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності, що підтверджено відповідними висновками);
- 3) погіршення стану здоров'я внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо), що підтверджено відповідним медичним висновком, якщо це не пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничому процесі чи порушенням вимог щодо їх зберігання і транспортування, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, до настання нещасного випадку був відсторонений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективного договору;
- 4) алкогольне, токсичне чи наркотичне сп'яніння, не зумовлене виробничим процесом, що стало основною причиною нещасного випадку за відсутності технічних та організаційних причин його настання, що підтверджено відповідним медичним висновком;
- 5) скоєння злочину, що встановлено обвинувальним вироком суду або відповідною постановою слідчих органів;
- 6) природна смерть, смерть від загального захворювання або самогубство (крім випадків, зазначених у пункті 15 цього Порядку), що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або слідчих органів.

Якщо за висновками роботи комісії з розслідування прийнято рішення, що про нещасний випадок не складатися акт за формою Н-1, про такий нещасний випадок складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм) відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невикробничого характеру.

Нещасні випадки реєструються у журналі за формою згідно з додатком 7 роботодавцем, а у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та застрахована у Фонді, робочим органом виконавчої дирекції Фонду, в якому зареєстровано таку особу.

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

- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці або посадовій особі (спеціалістові), на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці підприємства, працівником якого є потерпілий;
- потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;
- Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
- первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, якщо профспілка на підприємстві відсутня.

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

Нещасні випадки, про які складають акти за формою Н-1, бере на облік і реєструє роботодавець у спеціальному журналі. Акти розслідування нещасного випадку (форма Н-5), акти за формою Н-1 або НПВ разом з матеріалами розслідування підлягають зберіганню впродовж 45 років на підприємстві, працівником якого є (був) потерпілий, та у ФССНВ.

Після закінчення періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який

бере на облік нещасний випадок, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 (далі - повідомлення за формою Н-2) згідно з додатком 8 і надсилає його в 10-денний строк організаціям і особам, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1, а у разі смерті потерпілого внаслідок раніше отриманих травм або інших ушкоджень терміново подає письмове повідомлення про нещасний випадок згідно з додатком 2 установам, організаціям, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1. Повідомлення за формою Н-2 обов'язково додається до акта за формою Н-1 і зберігається разом з ним відповідно до цього Порядку.

Нещасний випадок, про який своєчасно не повідомлено керівника підприємства чи роботодавця потерпілого або внаслідок якого втрата працездатності настала не одразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси (незалежно від строку настання нещасного випадку).

У разі реорганізації підприємства, на якому стався такий нещасний випадок, розслідування проводиться його правонаступником, а у разі ліквідації підприємства встановлення факту настання нещасного випадку розглядається у судовому порядку.

Якщо факт настання нещасного випадку встановлено рішенням суду, розслідування організовує територіальний орган Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку та утворює комісію у складі не менш як чотири особи.

Нещасний випадок, що стався на підприємстві з працівником іншого підприємства під час виконання ним завдання в інтересах свого підприємства, розслідується комісією, утвореною підприємством, на якому стався нещасний випадок, за участю представників підприємства, працівником якого є потерпілий. Такий нещасний випадок береться на облік підприємством, працівником якого є потерпілий.

Підприємство, на якому стався нещасний випадок, зберігає примірник акта за формою Н-5 протягом періоду, необхідного для здійснення передбачених актом заходів щодо усунення причин настання нещасного випадку, але не менш як один рік.

Нещасний випадок, що стався з працівником, який тимчасово переведений в установленому порядку на інше підприємство або виконував роботу за сумісництвом, розслідується і береться на облік підприємством, на яке працівника переведено або на якому він виконував роботу за сумісництвом.

Нещасний випадок, що стався з працівником під час виконання роботи під керівництвом посадових осіб підприємства, на якому він працює, на виділеній території, об'єкті, дільниці іншого підприємства, розслідується і береться на облік підприємством, працівником якого є потерпілий. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник підприємства, на якому стався нещасний випадок.

Нещасний випадок, що стався з учнем, студентом, курсантом, слухачем, аспірантом навчального закладу під час проходження виробничої практики або виконання робіт на підприємстві, в установі, організації під керівництвом їх посадових осіб, розслідується і береться ними на облік. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник навчального закладу.

Затверджені акти за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) надсилаються відповідним органам в установленому порядку.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування нещасних випадків, підготовкою матеріалів розслідування, веденням обліку нещасних випадків, вжиттям заходів до усунення причин нещасних випадків здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі органи відповідно до компетенції. Громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи і представників, а також уповноважені найманими

працівниками особи з питань охорони праці у разі відсутності на підприємстві профспілки. Зазначені органи та особи мають право вимагати відповідно до компетенції від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, і складення акта за формою Н-1 у разі, коли виявлено порушення вимог цього Порядку.

Посадова особа органу Держгірпромнагляду в разі відмови роботодавця скласти або затвердити акт за формою Н-5 або Н-1 чи незгоди потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, із змістом зазначеного акта, надходження скарги або незгоди з висновками про обставини і причини настання нещасного випадку чи приховування факту настання нещасного випадку має право видавати обов'язкові для виконання роботодавцем або робочим органом виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) приписи за формою Н-9 згідно з додатком 10 щодо необхідності проведення розслідування (повторного розслідування) нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання чи невизнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складення акта за формою Н-5 або Н-1. Рішення посадової особи органу Держгірпромнагляду може бути оскаржено у судовому порядку. На час розгляду справи у суді дія припису за формою Н-9 зупиняється.

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

#### Порядок проведення спеціального розслідування нещасного випадку

Спеціальне розслідування проводять у разі групового нещасного випадку, нещасного випадку з тяжким чи смертельним наслідком, випадку смерті на підприємстві, а також зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

Розслідування проводить комісія зі спеціального розслідування (спеціальна комісія), яку призначає наказом керівник територіального органу Держгірпромнагляду за узгодженням з органами, представники яких входять до складу цієї комісії. Роботодавець (якщо постраждав сам роботодавець – орган, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності – відповідна місцева держадміністрація) зобов'язаний забезпечити належні умови і сприяти роботі спеціальної комісії.

До складу спеціальної комісії включають: посадову особу (інспектора) органу державного нагляду за охороною праці (голова комісії), представника ФССНВ, представника органу, до сфери управління якого належить підприємство, а в разі його відсутності – відповідної місцевої держадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування, керівника (спеціаліста) служби охорони праці підприємства, представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий, представника профспілкового органу вищого рівня або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, а в разі розслідування випадків виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліста відповідної СЕС.

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу спеціальної комісії можуть бути включені спеціалісти МНС, представники органів охорони здоров'я та інших органів. В особливих випадках спеціальну комісію з розслідування нещасного випадку створює Кабінет Міністрів України.

Спеціальне розслідування проводять упродовж десяти робочих днів. У разі необхідності термін спеціального розслідування може бути продовжений органом, який призначив спеціальну комісію.

За результатами розслідування складають акт спеціального розслідування за формою Н-5, а також оформляють інші матеріали, передбачені Порядком розслідування, у тому числі карту обліку професійного захворювання (отруєння) на кожного потерпілого за формою П-5, якщо нещасний випадок пов'язаний з гострим професійним захворюванням (отруєнням).

Акт спеціального розслідування підписують голова і всі члени комісії із спеціального розслідування. У разі незгоди зі змістом акта член комісії у письмовій формі викладає свою окрему думку.

Акт за формою Н-1 або НПВ складають відповідно до акта спеціального розслідування на кожного потерпілого.

Для встановлення причин нещасних випадків і розроблення заходів щодо запобігання подібним випадкам комісія зі спеціального розслідування має право вимагати від роботодавця утворення експертної комісії із залученням до її роботи за рахунок підприємства експертів – спеціалістів науково-дослідних, проектно-конструкторських та інших організацій, органів виконавчої влади та державного нагляду за охороною праці.

Медичні заклади, судово-медична експертиза, органи прокуратури і внутрішніх справ та інші органи зобов'язані згідно із законодавством безоплатно надавати на запит посадових осіб Держгірпромнагляду або ФССНВ, які є членами комісії зі спеціального розслідування, відповідні матеріали та висновки щодо нещасного випадку.

Під час розслідування роботодавець зобов'язаний:

- зробити в разі необхідності фотознімки місця нещасного випадку, ушкодженого об'єкта, устаткування, інструменту, а також надати технічну документацію та інші необхідні матеріали;
- створити належні умови для роботи спеціальної комісії, надати їй транспортні засоби, засоби зв'язку, службові приміщення;
- організувати в разі розслідування випадків виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) проведення медичного обстеження працівників відповідної ділянки підприємства;
- забезпечити проведення необхідних лабораторних досліджень і випробувань, технічних розрахунків та інших робіт;
- організувати друкування, розмноження та оформлення в необхідній кількості матеріалів спеціального розслідування.

Роботодавець, працівником якого є потерпілий, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю комісії зі спеціального розслідування та залучених до її роботи спеціалістів. У п'ятиденний термін з моменту підписання акта спеціального розслідування нещасного випадку чи одержання припису посадової особи Держгірпромнагляду щодо взяття на облік нещасного випадку роботодавець зобов'язаний розглянути ці матеріали і видати наказ про здійснення запропонованих заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків, а також притягти до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства про охорону праці.

Перший примірник матеріалів розслідування залишається на підприємстві. Потерпілому або членам його сім'ї, довіреній особі надсилають затверджений акт за формою Н-1 або НПВ разом з копією акта спеціального розслідування нещасного випадку.

#### Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин

Роботодавець на підставі актів за формою Н-1 складає державну статистичну звітність про потерпілих за формою, затвердженою Держкомстатом, і подає її в установленому порядку відповідним організаціям, а також несе відповідальність за її достовірність.

Роботодавець зобов'язаний проводити аналіз причин нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року та розробляти й здійснювати заходи щодо запобігання подібним випадкам.

## 4.2. Аналіз виробничого травматизму

Виробничий травматизм зумовлюють організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні та психофізіологічні причини.

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

Технічні причини: невідповідність вимогам безпеки або несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту; недосконалість технологічних процесів; конструктивні вади устаткування, недосконалість або відсутність захисних загороджень, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування.

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

Психофізіологічні причини: помилкові дії внаслідок втоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи; монотонність праці; хворобливий стан працівника; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці чи виконуваній роботі.

Аналіз травматизму дає змогу не лише виявити причини, а й визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляють заходи та засоби щодо профілактики травматизму. Для аналізу виробничого травматизму застосовують багато різноманітних методів, основні з яких можна поділити на групи: статистичні, топографічні, монографічні, економічні, анкетування, ергономічні, психофізіологічні, експертних оцінок та інші.

Статистичні методи базуються на аналізі статистичного матеріалу щодо травматизму, накопиченого на підприємстві або в галузі за кілька років. Відповідні дані для цього аналізу містяться в актах за формою Н-1 і в звітах за формою 7-нтв. Статистичний метод дає змогу всі нещасні випадки і причини травматизму групувати за статтю, віком, професіями, стажем роботи потерпілих, часом, місцем, типом нещасних випадків, характером отриманих травм, видом обладнання. На підставі цього методу можна встановити за окремими підприємствами найпоширеніші види травм, визначити причини, які спричиняють найбільшу кількість нещасних випадків, виявити небезпечні місця, розробити і провести необхідні організаційно-технічні заходи.

Кількісний показник травматизму, або коефіцієнт частоти нещасних випадків ( $K_{\text{ч}}$ ), розраховують на 1000 працівників:

$$K_{\text{ч}} = 1000 n/P,$$

де  $n$  – кількість нещасних випадків за звітний період із втратою працездатності на один і більше днів;

$P$  – середньоспискова чисельність працівників за той же звітний період часу.

Якісний показник травматизму, або коефіцієнт важкості нещасних випадків ( $K_{\text{в}}$ ), характеризує середню втрату працездатності в днях на одного потерпілого за звітний період:

$$K_{\text{в}} = D/n,$$

де  $D$  – загальна кількість днів непрацездатності у потерпілих для випадків із втратою працездатності на один і більше днів.

Узагальнювальним показником, який показує кількість людино-днів непрацездатності на 1000 працівників, є коефіцієнт виробничих втрат ( $K_{\text{вв}}$ ):



$$K_{BB} = K_{\text{ч}} K_{\text{в}} = 1000 \text{ Д/Р.}$$

Однак жоден з наведених показників не враховує стійкої втрати працездатності та гибелі людей і тому не може повністю характеризувати рівень травматизму. Для цього необхідно використовувати принаймні ще один показник. Таким показником є коефіцієнт нещасних випадків із смертельним наслідком та каліцтвом ( $K_{\text{СК}}$ ):

$$K_{\text{СК}} = 100 \text{ п}_{\text{СК}} / \text{п} \%,$$

де  $\text{п}_{\text{СК}}$  – кількість нещасних випадків, що призвели до смерті і каліцтва.

$\text{п}$  – загальна кількість нещасних випадків.

Міжнародна організація праці використовує коефіцієнт частоти, який показує кількість нещасних випадків, що припадає на 1 000 000 відпрацьованих людино-годин ( $K_{\text{ч}}^{\text{МОП}}$ ).

$$K_{\text{ч}}^{\text{МОП}} = 1\,000\,000 \text{ п/Т,}$$

де  $\text{Т}$  – загальний час роботи впродовж року, людино-годин.

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

(інші методи-СРС на «А,В»)

Топографічні методи ґрунтуються на тому, що на плані цеху (підприємства) позначають місця, де сталися нещасні випадки, або ж на схемі з контурами тіла людини позначають травмовані органи чи ділянки тіла. Це дає змогу наочно бачити місця з підвищеною небезпекою або ж найбільш травмовані органи. Повторення нещасних випадків у певних місцях свідчить про незадовільний стан охорони праці на даних об'єктах. На ці місця звертають особливу увагу, вивчають причини травматизму. Через додаткове обстеження таких місць виявляють причини, які призвели до нещасних випадків, формують поточні та перспективні заходи щодо запобігання нещасним випадкам для кожного окремого об'єкта. Повторення аналогічних травм свідчить про незадовільну організацію інструктажу, невикористання конкретних засобів індивідуального захисту тощо.

#### **4.4. Основні положення державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання**

Соціальне страхування – це система прав і гарантій, спрямованих на матеріальну підтримку громадян, передусім тих, які працюють, і членів їхніх сімей у разі втрати ними з незалежних від них обставин (захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку тощо) заробітку, а також здійснення заходів, пов'язаних з охороною здоров'я застрахованих осіб. Соціальне страхування є важливим чинником соціального захисту населення.

Згідно зі статтею 5 Закону «Про охорону праці» усі працівники підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню від нещасного випадку і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Правову основу, економічний механізм та організаційну структуру такого страхування визначає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». До цього закону закладено сучасну систему соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань, яка полягає не просто у збиранні внесків з підприємств і виплаті компенсацій тим, хто одержав травму чи захворів, а передусім на недопущенні травматизму, прагненні поставити працівника «на ноги», а вже потім на виплаті допомоги. Ефективність такої системи доведено досвідом функціонування систем соціального страхування Німеччини, Великої Британії, США та інших розвинених країн.

*Завданнями страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (надалі скорочено – від «нещасного випадку») є:*

- профілактичні заходи, спрямовані на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю працівників;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Страховання від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (ФССНВ) – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням. Управління Фондом базується на принципі трипартизму, тобто здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

*Суб'єктами страхування* від нещасного випадку є застраховані громадяни (в окремих випадках – члени їх сімей), страхувальники та страховик.

*Застрахованою* є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування, тобто працівники.

*Страховальниками* є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

*Страховик* – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

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

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, які підлягають обов'язковому страхуванню, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг. Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку, та перелік професійних захворювань затверджується Постановою Кабінету Міністрів України.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим, а такого роду нещасний випадок або професійне захворювання також є страховим випадком.

У разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний:

- 1) своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, завдану працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні, страхові виплати;
- 2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;
- 3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної або швидкої допомоги потерпілому;
- 4) організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого;
- 5) забезпечити потерпілому повний обсяг медичної допомоги;
- 6) вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

- 7) забезпечити домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства;
- 8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого, якщо потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб зі зниженою працездатністю;
- 9) організувати робочі місця для інвалідів;
- 10) надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рахунок Фонду;
- 11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;
- 12) організувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

*Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників  
або в разі їх смерті*

Каліцтво або ж інше ушкодження здоров'я (травма, хвороба) працівника призводить до втрати ним професійної працездатності, а відтак – до втрати заробітної плати та інших доходів, а отже він позбавляється можливості для нормального існування і самого себе, і своїх утриманців. Тому Закон «Про охорону праці» передбачає, що в разі ушкодження здоров'я працівника йому повинно бути надано відповідне відшкодування, а в разі його смерті відшкодування надають членам сім'ї померлого. Відшкодування здійснює ФССНВ, який виплачує страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право. За наявності факту завдання моральної шкоди потерпілому здійснюють страхову виплату за моральну шкоду.

У разі травмування, профзахворювання або смерті працівника він і члени його сім'ї мають право на отримання однієї або кількох з наведених нижче страхових виплат:

- 1) щомісячна страхова виплата;
  - 2) разова допомога;
  - 3) пенсія з інвалідності потерпілому;
  - 4) пенсія у зв'язку з втратою годувальника;
  - 5) виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
  - 6) для компенсації витрат на медичну та соціальну допомогу.
- (Деталі виносяться на СРС для оцінки «А»)

Щомісячна страхова виплата компенсує потерпілому та членам його сім'ї втрачений заробіток. Її розмір встановлюють відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я, і не може перевищувати його. Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється МСЕК за участю ФССНВ і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я.

У разі смерті потерпілого право на отримання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася впродовж не більш як десятимісячного терміну після його смерті. Суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначають із середньомісячного заробітку померлого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Разову страхову виплату сплачують у разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого. Суму цієї виплати визначають із розрахунку середньомісячного заробітку його за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності. Якщо встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим НПАОП, розмір разової допомоги може бути зменшено до 50 відсотків.

У разі смерті потерпілого витрати на його поховання несе ФССНВ, а сім'я померлого сплачує разову допомогу, розмір якої повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за річний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася впродовж не більш як десятимісячного терміну після смерті потерпілого.

Виплата пенсії з інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання провадиться потерпілому відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення. Неповнолітнім, які народилися інвалідами внаслідок травмування або профзахворювання матері під час її вагітності, а також учням, студентам, аспірантам тощо, які стали інвалідами під час відповідних занять або робіт, ФССНВ здійснює щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення ними 16 років – у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цих осіб, але не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

Страхові витрати на медичну та соціальну допомогу – це витрати на придбання ліків, спеціальний медичний або постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, додаткове харчування, оплату санаторно-курортних путівок інвалідам тощо.

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовує Фонд незалежно від того, ким вони здійснюються. Якщо встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата провадиться за кожним її видом.

Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надають путівку для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує ФССНВ. Йому компенсують також витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого, Фонд компенсує витрати на проїзд і житло.

За наявності у потерпілого відповідно до висновків МСЕК медичних показань для отримання автомобіля Фонд компенсує вартість придбання автомобіля з ручним керуванням, запасних частин до нього, пального, а також ремонту і технічного обслуговування та навчання керуванню автомобілем.

Згідно з висновком МСЕК Фонд може відшкодовувати й інші витрати.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим і членам їхніх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди здійснюють у вигляді разової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Суму страхової виплати за моральну шкоду визначають в судовому порядку і вона не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати.

Допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачують у розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподатковованого доходу). Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачує власник або уповноважений ним орган за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

За працівниками, які втратили працездатність, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання, перекваліфікація, працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи зі шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Усі види соціальних послуг і виплат надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, зареєстровано підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні. Для профілактики нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві

Фонд здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаній умовами праці, провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування.

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців;
- капіталізованих платежів, що надійшли у разі ліквідації страхувальників;
- прибутку, отриманого від тимчасово вільних коштів Фонду;
- коштів, отриманих від стягнення штрафів і пені;
- добровільних внесків.

Працівники не несуть жодних витрат на страхування від нещасного випадку.

*Розміри страхових внесків страхувальників (посилання на питання економічних методів управління ОП, де це розглядалося або стисле пояснення змісту) обчислюють у відсотках від сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників і визначають страховим тарифом, який диференціюють за групами галузей економіки (видами робіт) залежно від класу професійного ризику виробництва, а також знижкою до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавкою (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці). Клас професійного ризику виробництва та розмір страхового тарифу встановлює Закон «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»).*

Укладач: доцент кафедри охорони праці, промислової та цивільної безпеки, канд. техн. наук Полукаров О. І.