

В.В. Березуцький



ВСТУП ДО ФАХУ. ОЗНАЙОМЧА ПРАКТИКА

текст лекцій

для студентів першого (бакалаврського) рівня навчання
спеціальності 263 «Цивільна безпека», освітня програма
263-01 «Охорона праці»
денної і заочної форми навчання

Харків, 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

В.В. Березуцький

ВСТУП ДО ФАХУ. ОЗНАЙОМЧА ПРАКТИКА

текст лекцій

для студентів першого (бакалаврського) рівня навчання
спеціальності 263 «Цивільна безпека», освітня програма
263-01 «Охорона праці»
денної і заочної форми навчання

Затверджено
Редакційно-видавничою радою
Національного технічного університету «ХПІ»
Протокол № 1 від __16.02.2023__ . Поз. 55

Харків, 2023

УДК 331.45

ББК 65.247

Б 48

В.В. Березуцький. Текст лекцій з дисципліни «Вступ до фаху. Ознайомча практика» для студентів першого (бакалаврського) рівня навчання спеціальності 263 «Цивільна безпека», освітня програма 263-01 «Охорона праці» денної і заочної форми навчання. – Х.: НТУ «ХПІ» - 2023. - 223 с.

Рецензенти:

Ворожбіян М.І. – д.т.н., проф., кафедра «Охорона праці та безпеки життєдіяльності» ХНУМГ імені О. М. Бекетова

Левченко О.Г. – д.т.н., проф., завідувач кафедри «Охорона праці, промислової та цивільної безпеки» НТУУ «КПІ»

У тексті лекцій розглянуті основні базові питання щодо введення у спеціальність із дисципліни «Вступ до фаху. Ознайомча практика», для студентів першого (бакалаврського) рівня навчання спеціальності 263 «Цивільна безпека», освітня програма 263-01 «Охорона праці» денної і заочної форми навчання, а саме: вступ; основні етапи розвитку науки про захист людини від шкідливого та небезпечного впливу техногенного виробничого середовища; сучасний стан охорони праці; концепція сталого розвитку суспільства та охорона праці; теоретичні основи єдиної системи із безпеки у державі.

Наведені питання для самоперевірки та основні джерела з літератури.

Текст лекцій буде корисним студентам та викладачам, що навчають студентів за фаховим напрямом цивільна безпека, освітня програма - охорона праці.

ЗМІСТ

1	Лекція 1. Вступ	3
2	Лекція 2. Розділ 1. Основні етапи розвитку науки про захист людини від шкідливого та небезпечного впливу техногенного виробничого середовища. Тема 1. Суспільство та розвиток суспільних виробничих відносин	19
3	Лекція 3. Тема 2. Концепція формування цілісної системи знань з питань охорони праці	39
4	Лекція 4. Розділ II. Сучасний стан охорони праці. Тема 3. Стан охорони праці в Україні	52
5	Лекція 5. Тема 4. Засади державної політики в Україні із питань охорони праці	66
6	Лекція 6. Тема 5. Основні принципи організації охорони праці	77
7	Лекція 7. Тема 6. Базові основи законодавства з охорони праці та створення безпечних для працівників умов праці	90
8	Лекція 8. Розділ III. Концепція сталого розвитку суспільства та охорона праці. Тема 7. Міжнародні та державна концепції сталого розвитку суспільства та забезпечення безпеки життя та праці	104
9	Лекція 9. Тема 8. Угоди та гарантії безпеки праці на робочому місці. Колективні договори.	111
	Тема 9. Пільги та компенсації при роботі у несприятливих умовах. ЗІЗ.	126
10	Лекція 10. Тема 10. Охорона праці пільгових категорій працівників. Граничні норми для жінок, неповнолітніх, інвалідів.	130
11	Лекція 11. Розділ IV. Теоретичні основи єдиної системи із безпеки у державі. Тема 11. Виробниче середовище. Виробничі шкідливі та небезпечні чинники	140
	Тема 12 Основні поняття про виробничий травматизм та професійне захворювання. Травматизм невиробничого характеру	144
12	Лекція 12. Тема 13. Соціальний захист потерпілих на виробництві	156
13	Лекція 13. Розділ V. Система підготовки бакалаврів (інспекторів) та спеціалістів з охорони праці. Тема 14. Навчання у університеті на рівні бакалавр (бакалаврат)	163
14	Лекція 14. Тема 15. Навчання у університеті на рівні магістра	177
	Основні професійні дисципліни рівня спеціаліста та магістра	
	Тема 16. Виробничі спеціальності за освітньою програмою «Охорона праці».	192
	Лекція 15. Тема 17. Науковий розвиток фахівця після закінчення базового навчання в університеті	209
	Запитання для самоперевірки	216
	СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	219
	ДОДАТКИ	220

ЛЕКЦІЯ 1

Вступ

План

- 1.1. Місце та завдання студента у загальній системі навчання в університеті.
- 1.2. Організація процесу навчання та правильний розподіл часу.
- 1.3. Лекції, практичні заняття, курсові проекти, бакалаврські та дипломні роботи.

Вступ

16 квітня 1885 року царський уряд затвердив положення, відповідно до якого почав функціонувати Харківський практичний технологічний інститут (другий після Петербурзького). 3 липня директором інституту був призначений відомий російський вчений В. Л. Кирпічов (працював на цій посаді до 30 січня 1898 р.). У серпні був зроблений перший прийом студентів – 125 чоловік: 85 – на механічне і 40 – на хімічне відділення. Платня за навчання складала 50 карбованців на рік. 15 вересня відбулося офіційне відкриття Харківського практичного технологічного інституту. За ініціативою викладачів технологічного інституту в Україні створене Південно-Російське товариство технологів, що зіграло важливу роль в розвитку промисловості країни.



Фото – Технологічний інститут 1885 рік

На сайті Національного технічного Університету «Харківський політехнічний інститут» (<http://www.kpi.kharkov.ua>) можна ознайомитись з історією його розвитку та становлення Національного технічного

Університету «Харківський політехнічний інститут», який має потужний потенціал та стратегічний план свого розвитку, який наведено нижче.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вчена рада НТУ «ХПІ»
Протокол №4
від 29 березня 2019 року.

СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН
розвитку Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»
на 2019–2025 роки

В останні роки вища освіта і знання набирають більш вагомого значення в економіці розвинутих держав. Людство вступило в якісно новий інноваційний етап свого розвитку, який вимагає ефективної науки і якісної освіти в сучасних умовах високих темпів зростання обсягу інформації і прискорення циклу її відновлення.

З огляду на вищесказане стратегічним напрямом розвитку університету на період 2019–2025 роки є забезпечення інноваційного прориву навчально-наукового процесу на якісно новий рівень діяльності з якісною підготовкою фахівців та сучасною наукою.

Подальший розвиток університету до досягнення світового рівня ґрунтується на положеннях і нормах Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про видавничу справу», «Про авторське право і суміжні права» та інших правових актах.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»:
2019 рік

Визнання університету в Україні і в світі:

- університет отримав статус національного і дослідницького та був акредитований на четвертий рівень акредитації;
- три наукових об'єкти університету визнані національним надбанням;
- за показниками наукометричних даних SCOPUS університет займає 10 місце в Україні;
- за версією міжнародного рейтингу Webometrics Rankings of World Universities університет займає 8 місце в Україні;
- у рейтингу інституцій SCImago (класифікація академічних та дослідницьких установ) університет посів 9 місце;
- з 2013 року університет бере участь в одному з найпрестижніших світових рейтингів QS World Universities Rankings та стабільно займає місце 701–750, що є четвертим показником серед ЗВО України – учасників цього рейтингу;
- вже кілька років поспіль університет входить до каталогів кращих університетів світу від рейтингу Times Higher Education World Universities Rankings (THE WUR) та рейтингу U-multirank;
- університет прийнятий до асоціації Європейських університетів і університетів Чорноморського басейну.

МІСІЯ Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» є науково-освітнім центром підготовки компетентних професіоналів і виконання наукових досліджень на основі єдності кращих традицій, фундаментальності, інновацій для відтворення інтелектуального потенціалу, модернізації економіки та технологічного розвитку регіону і держави.

Місія Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» полягає у:

- реалізації широкого спектру освітніх послуг, затребуваних основними профільними ринками;

- проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень, трансфер їх результатів в освітній процес, забезпечення потреб підприємств та установ через ефективно діючу технологію співпраці за рахунок спадкоємності науково-дослідних традицій та шкіл;

- сприянні гармонійному розвитку особистості та забезпеченні підготовки нової генерації професіоналів, здатних комплексно поєднувати дослідницьку, проектну та підприємницьку діяльність за рахунок глибокого засвоєння фундаментальних знань, вивчення інженерної справи, оволодіння інженерною творчістю і підприємницьким мистецтвом;

- підвищенні потенціалу можливостей збереження своєї академічної суті, своєрідності та індивідуальності.

Місія досягається здійсненням ефективної, цілеспрямованої освітньої, науково-інноваційної та виховної діяльності, забезпечення якості вищої освіти на основі збереження і розвитку традицій класичного університету.

Стратегічними напрямками діяльності університету, які визначають його довгостроковий курс є:

- виконання заходів щодо модернізації змісту та забезпечення якості освіти, зв'язок з ринком праці;
- підтримка інвестиційних проектів у сфері освіти та науки, залучення інвестицій у програми досліджень і розвитку, зокрема, у сфері фундаментальних і прикладних наук;
- покращення показників університету у міжнародних рейтингах;
- створення системи інноваційної освіти та елітної підготовки фахівців;
- розвиток фундаментальних і прикладних досліджень як бази інноваційної діяльності;
- здійснення науково-дослідної та інноваційної діяльності, нерозривно пов'язаної з навчальним процесом, ефективне використання результатів наукових розробок на практиці;
- формування та реалізація в університеті повного інноваційного циклу в освітній та науковій діяльності;
- підтримка існуючих та формування нових науково-педагогічних шкіл;
- створення збалансованої адекватної культури внутрішнього конкурентного середовища університету;
- формування стійкої системи стратегічного партнерства університету, держави, промисловості, наукових організацій, бізнесу;
- створення системи стимулювання студентів, викладачів і співробітників університету;
- побудова системи управління, адекватної завданням університету, гармонізованої з принципами загального управління якістю;
- забезпечення лідерства університету на вітчизняних і зарубіжних основних профільних ринках.

Склад (структура) університету

До складу університету входять: 89 кафедр, 5 навчально-наукових інститутів: ЕЕЕ, МІТ, І, ХТ, БЕМ; Військовий інститут танкових військ, 2 науково-дослідних інститути – НДПКІ «Молнія», «Іоносфера», 5 факультетів, Комп'ютерно-технологічний коледж та Полтавський політехнічний коледж.

Університет має матеріальну базу загальною площею 375 тис. м², на якій розташовано 200 будівель, у тому числі Палац спорту, Палац студентів та фундаментальна бібліотека на 1,5 млн. томів, 15 студентських гуртожитків, 7 житлових будинків, комбінат громадського харчування «Славутич», Українська науково-освітня інформаційна мережа URAN.

Освітня діяльність

Прийняття Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту” і ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом створює для вищої освіти України нове правове поле, сприяє зростанню конкуренції на ринку освітніх послуг і посилює вплив споживачів освітніх послуг на формування змісту освіти і визначення тривалості освітніх програм, а також надає ринку праці і здобувачам вищої освіти право контролю якості вищої освіти.

Основною метою освітньої діяльності Університету є підготовка висококваліфікованих і конкурентоспроможних на національному та міжнародному ринках праці фахівців для освітніх та наукових установ, органів державної влади і управління підприємств, установ та організацій всіх форм власності для відтворення людського капіталу нації та забезпечення суспільного прогресу.

Університет здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за відповідними освітньо-професійними освітніми (освітньо-науковими) програмами з 43 спеціальностей 18 галузей знань на таких рівнях вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень з 40 спеціальностей 16 галузей знань; другий (магістерський) рівень з 40 спеціальностей 17 галузей знань; третій (освітньо-науковий) рівень з 32 спеціальностей 15 галузей знань.

Здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти передбачає успішне виконання особою відповідної освітньо-професійної або освітньо-наукової програми, що є підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти: 1) бакалавр; 2) магістр; 3) доктор філософії.

Основні завдання Університету в напрямку освітньої діяльності:

- розроблення та реалізація інноваційних освітньо-професійних та освітньо-наукових програм на основі сучасних досягнень науки, техніки та технологій, а також механізмів залучення здобувачів вищої освіти до науково-дослідної роботи на всіх рівнях освітнього процесу;
- подальший розвиток інноваційно-дослідницького, міждисциплінарного характеру навчання, органічне поєднання освітнього та наукового процесів;
- удосконалення процедури реалізації освітніх програм;
- формування освітніх програм з урахуванням вимог і пропозицій підприємств - стратегічних партнерів і потенційних працедавців, розвивати дуальне навчання;
- подальше впровадження в освітній процес інтерактивних форм і методів навчання, нових інформаційних, телекомунікаційних технологій;
- розвиток системи дистанційного та змішаного навчання;
- розширення форм і методів самостійної роботи студентів, зокрема інтерактивних технологій її реалізації, та створення умов і засобів для самодіагностики знань;
- посилення дослідницької та інноваційної складових у курсових проектах і кваліфікаційних роботах здобувачів вищої освіти Університету;
- удосконалення системи неперервної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету;
- подальше впровадження в освітній процес Болонських інструментів прозорості;
- розроблення та впровадження освітніх програм, що реалізуються іноземними мовами;
- впровадження системи, в тому числі електронної, оцінювання якості підготовки здобувачів вищої освіти на базі компетентнісного підходу;
- формування електронних засобів навчання та діагностики знань;
- удосконалення системи профорієнтаційної роботи, виявлення обдарованої молоді - потенційних абітурієнтів та мотивування їх до вступу в Університет.

Робота науково-дослідних шкіл

Науково-дослідні роботи вчених університету спрямовані на інноваційний розвиток країни. Створюються нові технології для сучасних виробництв.

В університеті працюють 40 наукових шкіл, які ведуть фундаментальні та прикладні дослідження в галузі механіки, фізики, нанотехнологій і наноматеріалів, танкобудування і сучасного озброєння, енергетики і транспорту, електрогенераторів, електроніки і електромашинобудування, турбіно- і тракторобудування, хімічних і харчових технологій, ІТ-технологій і телекомунікацій, економіки та інших.

В університеті щорічно виконуються 20-23 фундаментальних і 26 прикладних наукових робіт обсягом 30 млн. грн. На замовлення промислових підприємств виконуються понад 170 наукових робіт обсягом 11 млн. грн.

У наукових дослідженнях беруть участь більше 1500 викладачів та 500 науковців, серед яких 37 заслужених діячів науки та техніки, 34 лауреати Державних премій.

За результатами наукових робіт у 2018 році видано 6909 наукових праць, у тому числі 6378 у фахових виданнях, а 530 надруковані у світових журналах за кордоном.

Більше 1500 робіт надруковано за участю студентів університету, а 497 наукових праць – студентами самостійно.

Видано 70 монографій, 160 підручників та навчальних посібників. В НМБД Scopus опубліковано понад 370 статей, Web of Science – 230, Copernicus – 205 наукових статей. Кількість цитувань у виданнях, що входять до НМБД Scopus перевищило 900, Web of Science – 124, Copernicus – 150. Сумарний h-індекс НТУ «ХПІ» склав понад 40.

У 16 спеціалізованих вчених радах щорічно захищаються 10–14 докторських та 62–67 кандидатських дисертацій.

За роки незалежності України вчені університету отримали 18 Державних премій у галузі науки і техніки. Тільки за останні 5 років молоді вчені отримали 16 Премій Президента України.

Міжнародна діяльність

На підставі наукових та освітніх міжнародних грантів щорічно 70–75 викладачів та 85–90 студентів виїждять за кордон для включеного навчання, виробничої практики та наукового стажування.

Університет співпрацює за понад 120 договорами із закордонними університетами та організаціями.

Фінансово-господарська діяльність

В університеті протягом останніх років постійно виплачувалися стипендії та заробітна платня, забезпечувався соціальний захист студентів та викладачів.

Постійно розвивається матеріальна база як навчального містечка, так і гуртожитків, їх діяльність забезпечується необхідним фінансуванням.

Джерела фінансування складають державні кошти, спецкошти (сплата за навчання) та кошти, які заробляють підрозділи університету.

Сьогоднішнім першокурсникам пощастило стати студентами вузу, провідного в нашій країні та добре знаного у світі.

НТУ «ХПІ» як відомий навчальний заклад, прийнятий до складу 5 міжнародних асоціацій університетів: Міжнародний Альянс «Університети за демократію»; Асоціація університетів Чорноморського басейну; Асоціація Євро-Азійських університетів; Асоціація Європейських університетів (з правом вирішального голосу), а також НТУ «ХПІ» увійшов до числа

університетів, що підписали Болонську декларацію. Студенти НТУ «ХПІ» навчаються за кредитно-модульною системою відповідно до європейських вимог. Впроваджені навчальні плани нового покоління, нові форми відомостей і залікових книжок, а з 2010 року випускники отримують дипломи, які визнаються європейською спільнотою.

Одна з головних традицій університету – єдність освітньої і наукової діяльності. Вагомий вклад у розвиток світової та вітчизняної систем вищої освіти, наукової й технічної думки зробили видатні вчені Харківського політехнічного – засновник теорії стійкості академік О. М. Ляпунов, засновник фізичної хімії академік М. М. Бекетов, математик академік В. А. Стеклов, засновник науки про різання металів професор К. О. Зворикін, родоначальник вітчизняного паровозобудування П. М. Мухачов, один із піонерів рентгенології професор М. Д. Пільчиков, засновник електротехнічної науки і освіти в Україні професор П. П. Копняєв. У стінах нашого університету на зорі ХХ століття почалася діяльність видатного вченого-гідродинаміка академіка Г.Ф.Проскури. Широко відомими були методичні праці та наукові дослідження професора В. О. Геміліана – учня Д. І. Менделєєва та професора О. П. Лідова в галузі хімічних наук, В. Т. Цвєткова в двигунобудуванні, М. П. Клобукова в галузі електрики та електротехніки і багатьох інших вчених і педагогів. Саме тут перший ректор В. Л. Кирпичов заклав основи, фундаментальні форми технічної освіти в країні.

Із Харківським політехнічним пов'язане зародження української технічної науки в галузях механіки, теорії міцності, прикладної хімії, авіації, ядерної фізики й кріотехніки, електро- і теплоенергетики, тракторобудування, тепловозобудування та ін. Всього в НТУ «ХПІ» успішно розвиваються сьогодні більше 40 наукових шкіл.

Унікальними науково-освітніми центрами є інститути «Молнія» та «Іоносфера», які багато в чому визначають наукові успіхи університету, співпрацюючи та виконуючи замовлення не лише українських підприємств, а й фірм і корпорацій багатьох країн світу. Експериментальні бази інститутів разом із науково-дослідною лабораторією кафедри турбінобудування віднесені до Національного надбання держави.

А про якість освіти, яку надає університет, свідчать і результати участі студентів у Всеукраїнських олімпіадах та конкурсах наукових робіт. Останнім часом вихованці НТУ «ХПІ» щороку завойовують понад 30 золотих, срібних і бронзових нагород на олімпіадах із фундаментальних та спеціальних дисциплін.

На всіх етапах історії Харківського політехнічного студент був і залишається центральною фігурою діяльності університету. Ми прагнемо навчити, виховати всебічно розвинену особистість, громадянина, фахівця – забезпечити інтелектуальний потенціал нації. Адже сьогодні, коли цивілізація вступила в стадію свого інноваційного розвитку, її успіх у

майбутньому визначають не стільки природні ресурси, скільки людський фактор, його інтелектуальні й творчі можливості. Сучасному фахівцеві мають бути притаманні, поряд з високою професійною компетентністю висока духовність, морально-етичні переконання і загальна культура, інноваційний характер мислення і системний підхід до аналізу складних виробничих ситуацій.

Багато поколінь політехніків своєму становленню як творчих, комунікабельних, креативних особистостей завдячують Палацу студентів, де в художніх колективах (а їх понад 20) захоплено працюють більше 1000 студентів і викладачів, де яскраво й весело проходять усі наші свята – вручення дипломів і зустрічі першокурсників, дні факультетів і новорічні вечори, фестивалі музики і КВК та багато іншого. Палац спорту НТУ «ХПІ» рішенням Кабінету Міністрів України включено до числа баз олімпійської підготовки. Щодня його відвідують понад 3 тисячі студентів, викладачів та співробітників. Тут кожен студент знаходить собі вид спорту до вподоби, тут куються перемоги у спорті високих досягнень. У нашому університеті є чемпіони світу і Європи, учасники Олімпійських ігор і члени збірних команд України.

1.1. Місце та завдання студента у загальній системі навчання в університеті.

Згідно із Законом «Про освіту», вища освіта забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації. Вища освіта здійснюється на базі повної загальної середньої освіти. До вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку молодших спеціалістів, можуть прийматися особи, які мають базову загальну середню освіту. Підготовка фахівців у вищих навчальних закладах може проводитися з відривом (очна), без відриву від виробництва (вечірня, заочна), шляхом поєднання цих форм, а з окремих спеціальностей – екстерном.

Держава створює умови громадянам України для реалізації їх права на здобуття вищої освіти.

Навчання у вищих навчальних закладах державної форми власності оплачується державою, за винятком випадків, щодо вузів інших форм власності – юридичними та фізичними особами.

Прийом громадян до вищих навчальних закладів проводиться на конкурсній основі відповідно до здібностей незалежно від форми власності навчального закладу та джерел оплати за навчання.

Контроль за дотриманням принципів соціальної справедливості та законності при прийомі громадян до вищих навчальних закладів здійснюється органами, уповноваженими цим Законом.

Особливо обдарованим студентам забезпечується навчання та стажування за індивідуальними планами, встановлення спеціальних державних стипендій, створення умов для навчання за кордоном.

Обов'язками студентів відповідно є:

- додержання законодавства, моральних, етичних норм;
- систематичне та глибоке оволодіння знаннями, практичними навичками, професійною майстерністю, підвищення загального культурного рівня;
- додержання статуту, правил внутрішнього розпорядку навчального закладу.

Докорінно змінюється стратегія підготовки фахівців з вищою освітою. Головним для спеціаліста стає самостійний пошук і відбір наукової інформації, яка необхідна йому для подальшого вдосконалення професійної діяльності. Саме тому у всьому світі актуальною є проблема розвитку в майбутніх фахівців з вищою освітою бажання і вміння вчитися самостійно протягом усього життя. Важливо зрозуміти той факт, що конкурентоспроможність фахівця з вищою освітою базується не на сумі засвоєних під час навчання знань, а на вмінні їх творчо застосовувати.

Мета вищої освіти сьогодні – це підготовка фахівців, здатних забезпечити перехід від індустріального до інформаційно-технологічного суспільства через новаторство у навчанні, вихованні та науково-методичній роботі; виховання в молоді довіри до динамічних знань та усвідомлення потреби розвитку своїх творчих здібностей.

Але високий професіоналізм фахівця повинен поєднуватися з розумінням наслідків своєї діяльності для суспільства, з відповідальністю перед ним і навіть перед людством загалом. Сучасна людина технічно спроможна скоїти щось жахливе навіть у масштабі всієї планети. Стає зрозуміло, що підготовка фахівця з вищою освітою – це насамперед становлення його як особистості, людини гуманної, відповідальної, з громадянськими та моральними якостями. Значно підвищилася і соціальна роль освіти: від її спрямованості і ефективності багато в чому залежать перспективи розвитку людства. В останнє десятиліття суспільство змінює своє відношення до всіх видів освіти. Докорінно змінюється стратегія підготовки фахівців із вищою освітою, так як вона розглядається як головний, ведучий чинник соціального і економічного прогресу. Причина такої уваги полягає в розумінні того, що найважливішою цінністю і основним капіталом сучасного суспільства є людина, здатна до пошуку і освоєння нових знань, прийняття нестандартних рішень.

Все реальніше останніми роками почали усвідомлювати, що розвиток людства за допомогою тільки економічного зростання і збільшення технічної могутності є небезпечним і обмеженим. Майбутня еволюція суспільства

більше визначатиметься рівнем культури і мудрості людини. На думку Еріха Фромма, розвиток визначатиметься не стільки тим, що людина має, скільки тим, ким вона є і що вона може зробити з тим, що має.

Традиційно наша вища школа орієнтує студента не на здобуття, а на отримання знань через викладачів, що зумовлює переважно безініціативний, пасивний стан його особистості. Але в умовах постійного оновлення наукової інформації, головним для спеціаліста стає самостійний пошук і відбір інформації, яка необхідна йому для подальшого вдосконалення професійної діяльності. Набуті знання дуже швидко старіють, якщо їх не оновлювати. Саме тому актуальною є проблема розвитку у майбутніх фахівців із вищою освітою бажання та вміння вчитись самостійно протягом усього трудового життя. До того ж освіченим стає той фахівець, який не лише постійно поповнює свої знання, а й виявляє творчість у розв'язанні професійних проблем.

В Законі України «Про вищу освіту» (розділ VII; стаття 41), зазначено, що навчально-виховний процес забезпечує можливість: здобуття особою знань, умінь і навичок у гуманітарній, соціальній, науково-природничій і технічній сферах; інтелектуального, морального, духовного, естетичного і фізичного розвитку особи, що сприяє формуванню знаючої, вмілої та вихованої особистості.

Сучасний навчально-виховний процес потребує інтелектуалізації, насичення проблемністю, збільшення самостійної роботи студента і скорочення пасивних форм діяльності. Самостійна діяльність студента передбачає участь волі, інтелекту і моралі, що сприяє виникненню потреби самоосвіти, самовдосконалення.

Навчання – полягає в упорядкованій взаємодії викладача зі студентом, яка спрямована на розвиток особистості майбутнього фахівця, досягнення мети професійної підготовки. Змістом цієї взаємодії є цілеспрямована, послідовна передача (трансформація) суспільно-історичного, соціокультурного, професійного досвіду студентам у спеціально організованих умовах вищої школи.

Оптимальне співвідношення між проблемою виховання та навчання – фундаментальна проблема педагогіки у різні часи. Так, наприклад, Ж.-Ж. Руссо та К. Ушинський провідну роль віддавали вихованню, підпорядковуючи йому навчання. Ушинський зазначав, що «Без духовного розвитку людини все фактичне пізнання, зокрема математичні чи мікроскопічні дослідження не несуть користі, а можуть призвести навіть до шкоди самій людині і її оточенню».

Головна мета національного виховання – набуття молодим поколінням, і студентами зокрема, соціального досвіду, успадкування ними духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних взаємин, формування у молоді, незважаючи на національну належність, рис

громадянина Української держави, розвинення духовності, прищеплення моральної, художньо-естетичної, правової, трудової та екологічної культури.

Мета національного виховання конкретизується через систему виховних завдань, що є загальними не тільки для всіх виховних заходів, а й для усього суспільства в цілому:

- забезпечення умов для самореалізації особистості відповідно до її здібностей, суспільних і власних інтересів;
- відхід від уніфікації у процесі виховання, від орієнтації на "усередненого" вихованця;
- формування національної свідомості та людської гідності, любові до рідної землі, родини, свого народу, бажання працювати задля розквіту держави, готовності її захищати;
- виховання правової культури – поваги до Конституції, законодавства України, державної символіки, знання та дотримання законів;
- забезпечення духовної єдності поколінь, виховання поваги до батьків, старших за віком, культури та історії рідного народу;
- формування мовної культури, оволодіння і вживання української мови;
- виховання духовної культури особистості та створення умов для вільного формування нею власної світоглядної позиції;
- утвердження принципів загальнолюдської моралі - правди, справедливості, милосердя, патріотизму, доброти та інших чеснот;
- культивування кращих рис української ментальності - працелюбності, індивідуальної свободи, глибокого зв'язку з природою, толерантності, поваги до жінки, любові до рідної землі;
- формування почуття господаря та господарської відповідальності, підприємливості та ініціативи, підготовка дітей до життя в умовах ринкових відносин;
- забезпечення повноцінного розвитку молоді, охорона та зміцнення її фізичного, психічного та духовного здоров'я;
- формування соціальної активності та відповідальності особистості через включення вихованців у процес державотворення, реформування суспільних стосунків;
- забезпечення високої художньо-естетичної культури, розвиток естетичних потреб, почуттів;
- вироблення екологічної культури людини, розуміння необхідності гармонії її відносин з природою;
- прищеплення глибокого усвідомлення взаємозв'язку між ідеями індивідуальної свободи, правами людини та її громадянською відповідальністю;
- спонукання вихованців до активної протидії проявам аморальності, правопорушенням, бездуховності, антигромадській діяльності.

Виховання студента, формування та розвиток його особистісних якостей відносяться до основних завдань вищого навчального закладу.

Багато вузів планують свою роботу, спираючись на ідеї гуманізації, і спрямовують свої зусилля на формування нової гуманітарної культури та гуманітарного середовища у вузі. Саме формування такого середовища через навчальний процес та поза навчальну роботу забезпечує якісну підготовку спеціаліста.

Як наголошено в Національній доктрині розвитку освіти України, *пріоритетним напрямком в її реалізації є формування особистості, яка усвідомлює свою приналежність до українського народу, сучасної європейської цивілізації; виховання людини демократичного світогляду, яка поважає громадські права і свободи, традиції народів і культур світу, національний, релігійний, мовний вибір кожної людини.*

Навчально-виховний процес – багатогранний і досить складний; це сутність сучасної дефініції педагогіки, що визначає її як науку про навчання і виховання.

Отже, в результаті навчання та виховання у вищому навчальному закладі людина повинна володіти не лише необхідними професійними, а й відповідними світоглядними й громадянськими якостями. Яким же чином можна досягти цього? Одним з принципів реалізації Державної Національної програми «Освіта: Україна ХХІ століття» є гуманізація освіти, що полягає в утвердженні людини як найвищої цінності, у найповнішому розкритті її здібностей та задоволенні різноманітних освітніх потреб.

1.2.Форми навчання та організації навчального процесу в університеті

Навчальний процес в університеті організовано за вимогами кредитно-модульної системи відповідно до наказів Міністерства освіти і науки України № 48 від 25.01.2004 р., № 812 від 20.10.2004 р., № 774 від 30.12.2005 р.

Вдосконалено навчальні плани, розроблено робочі навчальні плани з оцінкою навчальних дисциплін у кредитах ECTS (30 кредитів на семестр, 60 – на навчальний рік), розроблено критерії організації навчальних модулів з дисциплін, їхньої оцінки у національній системі, 100-бальній системі згідно з кредитами ECTS, розроблено робочі навчальні програми відповідно до вимог КМСОНП. Розробка та моніторинг навчально-методичного забезпечення навчального процесу з урахуванням ECTS є пріоритетним напрямом роботи та перспективного планування навчально-методичної ради університету. Проведені заходи щодо оптимізації структури та змісту навчальних планів спеціальностей одного напрямку, споріднених напрямів; укрупнення навчальних дисциплін для уникнення дублювання змісту та зменшення кількості мало кредитних дисциплін; розширення обсягу вибіркової частини змісту освіти фахової підготовки для формування

індивідуальних навчальних планів студентів з урахуванням вимог ринку праці і задоволення індивідуальних потреб особистості.

Сьогодні в результаті виконаної роботи навчальні плани уніфіковано в межах напрямів підготовки, за можливістю – суміжних напрямів підготовки. Обсяг навчальних дисциплін у навчальних, робочих навчальних планах вираховується як в академічних годинах, так і у кредитах ECTS.

Кожен студент університету працює за індивідуальним навчальним планом (ІНПС). План включає нормативні та вибіркові дисципліни і формується безпосередньо студентом під керівництвом куратора на кожний навчальний рік.

Введено в дію положення про структуру залікового кредиту та порядок оцінювання навчальних досягнень студентів за кредитно-модульною технологією (наказ ректора), в якому розкрито порядок проведення модульного та підсумкового контролю, а також порядок оцінювання навчальних досягнень студентів за шкалою вищого навчального закладу, за національною шкалою та шкалою ECTS.

Кредитно-модульна система вимагає від студента систематичної роботи, оскільки це система накопичувальна, за умови, якщо студент пропустив заняття чи не встиг підготуватись належним чином, він втрачає бали, а тому не може розраховувати на високу оцінку.

При використанні накопичувальної системи оцінювання екзамени можуть не проводитись, а оцінки виставляються на основі отриманих результатів поточного контролю з використанням національної шкали і шкали ECTS.

Викладачі визначають підсумкову оцінку з навчальної дисципліни за результатами модульного контролю. Студент складає іспити у тому разі, якщо хоче підвищити підсумкову оцінку або ж якщо за результатами модульного контролю отримав «незадовільно».

1.3. Лекції, практичні заняття, курсові проекти, бакалаврські та дипломні роботи

Навчання студентів в університеті здійснюється за такими *формами*:

- денною (очною);
- заочною (дистанційною);
- екстернатною.

Форми навчання можуть бути поєднані. Терміни навчання за відповідними формами визначаються можливостями виконання освітньо-професійної програми підготовки (ОПП) фахівців певного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Навчання за денною та заочною формами навчання здійснюється за кошти державного бюджету, а також на підставі договорів між

університетом та підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами.

Екстернат є особливою формою навчання осіб (екстернів) для здобуття певного рівня вищої освіти шляхом самостійного вивчення навчальних дисциплін і складання в університеті заліків, екзаменів та проходження інших форм підсумкового контролю, передбачених навчальним планом.

Навчальний процес в університеті реалізується в таких формах: навчальні заняття, виконання індивідуальних завдань, практики, контрольні заходи, самостійна робота.

Основними видами навчальних занять є: лекції, лабораторні, практичні, семінарські заняття, комп'ютерний практикум та консультації.

Лекція – основний вид навчальних занять, призначених для викладення теоретичного матеріалу. Тематика лекцій визначається робочою програмою навчальної дисципліни.

Лекції проводяться лекторами – професорами і доцентами, а також провідними науковими працівниками та спеціалістами, запрошеними для читання лекцій.

Лекція проводиться у відповідно обладнаних приміщеннях – аудиторіях.

Лабораторне заняття – вид навчального заняття, на якому студент під керівництвом викладача проводить натурні або імітаційні експерименти чи дослідження з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень, набуває практичних навичок роботи з лабораторним обладнанням, оснащенням, обчислювальною технікою, вимірювальною апаратурою, оволодіває методикою експериментальних досліджень у конкретній предметній галузі та обробки отриманих результатів.

Лабораторні заняття проводяться у спеціально оснащених навчальних лабораторіях з використанням обладнання, пристосованого до умов навчального процесу (лабораторних макетів, установок та ін.). Лабораторні заняття можуть проводитися також в умовах реального професійного середовища (на підприємстві, в наукових лабораторіях тощо).

Перелік тем лабораторних занять визначається робочою програмою навчальної дисципліни.

Лабораторне заняття включає проведення контролю щодо підготовки студентів до виконання конкретної лабораторної роботи, виконання власне лабораторних досліджень, оформлення індивідуального звіту про виконану роботу та його захист.

Підсумкова оцінка за лабораторну роботу враховується при виставленні семестрової підсумкової оцінки з даної дисципліни. Наявність позитивних оцінок, одержаних студентом за всі лабораторні роботи, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни є необхідною умовою його допуску до семестрового контролю з даної дисципліни.

Практичне заняття – вид навчального заняття, на якому студенти під керівництвом викладача шляхом виконання певних відповідно сформульованих завдань закріплюють теоретичні положення навчальної дисципліни і набувають умінь та навичок їх практичного застосування.

Практичні заняття проводяться в аудиторіях або в навчальних лабораторіях, оснащених необхідними технічними засобами навчання, обчислювальною технікою тощо.

Перелік тем практичних занять визначається робочою програмою навчальної дисципліни.

Практичне заняття включає проведення контролю знань, умінь та навичок, постановку загальної проблеми (завдання) викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язання задач з їх обговоренням, вирішення контрольних завдань, їх перевірка та оцінювання.

Оцінки, одержані студентом на практичних заняттях враховуються при визначенні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни

Комп'ютерний практикум – вид практичного заняття, на якому викладач організовує індивідуальну роботу студентів на ПЕОМ з метою формування умінь та навичок практичного використання певних програм.

Комп'ютерний практикум проводиться у спеціально оснащених комп'ютерних класах (навчальних лабораторіях).

Перелік тем комп'ютерного практикуму визначається робочою програмою навчальної дисципліни.

Комп'ютерний практикум включає проведення контролю підготовленості студентів, виконання запланованих завдань, поточний та підсумковий контроль роботи студентів. Підсумкова оцінка враховується при визначенні семестрової підсумкової оцінки з даної дисципліни. Наявність позитивних оцінок, одержаних студентом за всі теми комп'ютерного практикуму, передбачені робочою програмою, є необхідною умовою його допуску до семестрового контролю з даної дисципліни.

Семінарське заняття – вид навчального заняття, на якому викладач організує дискусію з попередньо визначених проблем. На підставі індивідуальних завдань (рефератів) студенти готують тези виступів з цих проблем.

Перелік тем семінарських занять визначається робочою навчальною програмою дисципліни. Семінарські заняття проводяться в аудиторіях або навчальних кабінетах, як правило, з однією академічною групою.

На кожному семінарському занятті викладач оцінює рівень підготовлених студентами рефератів, виступів, активність їх в дискусії, вміння формулювати та відстоювати свою позицію тощо. Оцінки за кожне семінарське заняття враховуються при визначенні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

Індивідуальне навчальне заняття – проводиться з окремими студентами, які виявили особливі здібності в навчанні та схильність до науково-дослідної роботи і творчої діяльності з метою підвищення рівня їх підготовки та розкриття індивідуального творчого обдарування, а також зі студентами, які мають певні проблеми (відставання у навчанні). Індивідуальні навчальні заняття організовуються у поза навчальний час за окремим графіком, складеним кафедрою.

Консультація – вид навчального заняття, на якому студент отримує від викладача відповіді на конкретні питання або пояснення окремих теоретичних положень чи їх практичного використання. Під час підготовки до екзаменів (семестрових, державних) проводяться групові консультації.

Протягом семестру консультації з навчальних дисциплін проводяться за встановленим кафедрою розкладом.

Самостійна робота студента (СРС) є основним засобом засвоєння навчального матеріалу у вільний від аудиторних занять час.

Самостійна робота студента включає: опрацювання навчального матеріалу, виконання індивідуальних завдань, науково-дослідну роботу.

Навчальний час, відведений на самостійну роботу студента денної форми навчання, регламентується робочим навчальним планом і може складати від 1/3 до 2/3 від загального обсягу навчального часу, відведеного на вивчення конкретної дисципліни.

Зміст самостійної роботи студента над конкретною дисципліною визначається робочою програмою, методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни: підручниками, навчальними та методичними посібниками, конспектами лекцій, збірниками завдань, комплектами індивідуальних семестрових завдань, практикумами, комп'ютерними навчальними комплексами, методичними рекомендаціями з організації СРС.

Навчальний матеріал дисципліни, передбачений для засвоєння студентом у процесі самостійної роботи, вноситься на підсумковий контроль разом з навчальним матеріалом, що вивчався при проведенні аудиторних навчальних занять.

Індивідуальні завдання з дисципліни (реферати, розрахункові, графічні, розрахунково-графічні роботи, контрольні роботи, що виконуються під час СРС (домашні контрольні роботи), курсові, дипломні проекти (роботи) та ін. сприяють більш поглибленому вивченню студентом теоретичного матеріалу, формуванню вмінь використання знань на практиці. Види індивідуальних завдань з навчальних дисциплін визначаються робочим навчальним планом. Наявність позитивних оцінок, отриманих студентом за

індивідуальні завдання, є необхідною умовою допуску до семестрового контролю з даної дисципліни.

Курсовий проект (КП) з навчальної дисципліни – це творче індивідуальне завдання, кінцевим результатом виконання якого є розробка нового продукту (пристрою, обладнання, технологічного процесу, механізму, апаратних і програмних засобів тощо (або їх окремих частин)). Курсовий проект містить розрахунково-пояснювальну записку, креслення та інші матеріали, які визначаються завданням на курсове проектування. Курсовий проект виконується студентом самостійно під керівництвом викладача протягом визначеного терміну в одному семестрі згідно з технічним завданням на основі знань та умінь, набутих з даної та суміжних дисциплін, а також матеріалів промислових підприємств і науково-дослідних установ, патентів тощо.

Курсова робота (КР) – це індивідуальне завдання, яке передбачає розробку сукупності документів (розрахунково-пояснювальної або пояснювальної записки, при необхідності – графічного, ілюстративного матеріалу) та є творчим або репродуктивним рішенням конкретної задачі щодо об'єктів діяльності фахівця (пристроїв, обладнань, технологічних процесів, механізмів, апаратних та програмних засобів, або їх окремих частин; економічних, соціальних, лінгвістичних проблем тощо), виконаним студентом самостійно під керівництвом викладача згідно із завданням, на основі набутих з даної та суміжних дисциплін знань та умінь.

Курсові проекти (роботи) сприяють розширенню і поглибленню теоретичних знань, розвитку навичок їх практичного використання, самостійного розв'язання конкретних завдань.

Тематика курсових проектів (робіт) повинна відповідати завданням навчальної дисципліни або кількох дисциплін і має тісно пов'язуватися з практичними потребами конкретного фаху, затверджується і доводиться до відома студентів. Студентам надається право вибору теми курсового проекту (роботи) або запропонувати власну.

Керівництво курсовими проектами (роботами) здійснюється кваліфікованими викладачами. Захист курсового проекту (роботи) проводиться прилюдно перед комісією, склад якої визначається кафедрою.

Студент, який без поважної причини не подав курсовий проект (роботу) у зазначений термін або не захистив його, вважається таким, що має академічну заборгованість. При отриманні незадовільної оцінки студент за рішенням комісії виконує курсовий проект (роботу) за новою темою або доопрацьовує попередню роботу в термін, визначений деканатом (кафедрою).

Розрахунково-графічна робота (РГР) – індивідуальне завдання, яке передбачає вирішення конкретної практичної навчальної задачі з використанням набутих теоретичних знань. Значну частину такої роботи

складають розрахунки, які можуть супроводжуватися ілюстративним матеріалом: графіками, векторними діаграмами, гістограмами тощо та графічним матеріалом, виконаним відповідно до чинних нормативних вимог.

Реферати, аналітичні огляди та ін. – це індивідуальні завдання, які сприяють поглибленню і розширенню теоретичних знань студентів з окремих тем дисципліни, розвивають навички самостійної роботи з навчальною та науковою літературою. Ця форма індивідуальних завдань рекомендується для теоретичних курсів і дисциплін гуманітарного та соціально-економічного циклу.

Практика є необхідним компонентом підготовки фахівців певного освітньо-кваліфікаційного рівня. Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами, формами організації та знаряддями праці в галузі їх майбутньої професії, формування у них професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи в реальних виробничих умовах, виховання потреби систематично поновлювати свої знання та творчо їх застосовувати в практичній діяльності. Залежно від конкретної спеціальності та цілей практика може бути: навчальна та виробнича. За змістом програми практики відокремлюється: конструкторська, асистентська тощо.

Перелік усіх видів практик, форми та терміни проведення визначаються навчальними і робочими навчальними планами.

Заключною ланкою практичної підготовки є переддипломна практика студентів у процесі якої реалізується завдання дипломного проекту (роботи).

Відповідальність за організацію, проведення і контроль практики покладається на випускову кафедру.

Звіт з практики захищається студентом перед комісією, яка призначається на кафедрі. Студенту, який не виконав програму практики з поважних причин, може бути надано право проходження практики повторно. Студент, який отримав незадовільну оцінку з практики, відраховується з університету.

ЛЕКЦІЯ 2

Розділ 1. Основні етапи розвитку науки про захист людини від шкідливого та небезпечного впливу техногенного виробничого середовища.

Тема 1. Суспільство та розвиток суспільних виробничих відносин

План

2.1. Історія розвитку питань безпеки праці та знарядь.

2.2. Наукові роботи першого ректора НТУ «ХПІ» – проф. В.Л. Кирпичова.

- 2.3. Роль профспілок у вирішенні питань охорони праці.
- 2.4. Міжнародна організація з охорони праці (МОП).
- 2.5. Охорона праці за радянських часів та у сучасної України.

2.1. Історія розвитку питань безпеки праці та знарядь

На початку минулого століття техніки безпеки, виробничої санітарії і пожежної безпеки можна було досягти завдяки порівняно простим технічним заходам і засобам. Раніше в процесі виробництва використовувалася сировина з відомими токсичними й пожежа-небезпечними властивостями; технологічне обладнання, машини та інструменти були нескладними, а виробничі будівлі за площею та об'ємом були невеликими.

У другій половині XX ст. докорінно змінилися продуктивні сили, розширилося виробництво, виникли нові галузі промисловості. Людина оволоділа атомною енергією, залучила в процес своєї діяльності всі оболонки Землі і навіть вийшла в космос.

У сучасному техногенному середовищі широко використовуються нафта й газ як первинні енергетичні джерела, технологічні процеси з підвищеними параметрами тиску, високих і низьких температур, що не могло не призвести до появи критичних рівнів впливу шкідливих і небезпечних виробничих чинників, загострюючи проблему захисту від них. Енергетична потужність машин, висока швидкість їх робочих органів та миттєве сприймання інформації висувають підвищені вимоги до психічних, емоційних, розумових та енергетичних можливостей організму людини.

Останнім часом збільшилися площі промислових підприємств, зросла фізична, хімічна, біологічна дія засобів праці на організм людини, однак щодо технічної та пожежної небезпеки сучасні технологічні процеси дуже часто проектуються без урахування цих змін.

За таких умов дія шкідливих та небезпечних виробничих чинників посилюється в багато разів, що створює небезпечні умови праці, а інколи й аварійні ситуації. Якщо раніше проблеми охорони праці можна було вирішувати в процесі виробництва, то нині навіть незначні прорахунки з безпеки праці, допущені на стадії проектування, призводять до надзвичайних ситуацій, людських жертв та великих матеріальних збитків.

Внаслідок зазначених причин заходи з охорони праці необхідно планувати одночасно з розробкою нових технологічних процесів, нових машин та проектуванням нових будівель і споруд.

На початковому етапі розвитку охорони праці захист організму працюючої людини вирішувався на стадії виробництва.

Із цією метою здійснювався аналіз шкідливих і небезпечних чинників виробництва, які загрожували життю й здоров'ю людей і могли спричинити до нещасного випадку. На підставі цих даних розроблялися інженерні рішення щодо захисту працюючих.

З розвитком продуктивних сил та під впливом науково-технічного прогресу цей шлях вирішення проблем охорони праці перестав відповідати нагальним вимогам техносфери. Виникла необхідність у глибокому вивченні біологічної, фізичної і хімічної сутності впливу шкідливих і небезпечних чинників, у прогнозуванні їх виникнення, щоб завчасно на підставі фундаментальних, технічних і медичних наук впроваджувати заходи захисту від них на стадії проектування, конструювання й виробничої експлуатації.

Нині проблеми охорони праці вирішуються на національному рівні в масштабах держави. Основна увага приділяється усуненню шкідливого впливу технологічних процесів на організм людини шляхом оздоровлення умов праці на виробництві.

Проблемам охорони праці присвячуються дослідження з ряду медичних дисциплін, що є нині науковою медичною основою охорони праці. До таких дисциплін належать гігієна праці, професійна патологія, виробнича санітарія, фізіологія і психологія праці та ін.

Гігієна праці – галузь медичної науки про здоров'я, яка вивчає трудову діяльність людини й виробниче середовище з точки зору їх можливого впливу на організм і розробляє гігієнічні рекомендації по створенню сприятливих і здорових умов праці.

Професійна патологія – галузь медичної науки, яка вивчає вплив несприятливих умов праці на стан здоров'я людини.

Промислова токсикологія – галузь гігієни праці, що вивчає властивості отруйних речовин, дію промислових отрут у виробничих умовах і патологічні зміни, які виникають в організмі, з метою розробки ефективних засобів лікування й профілактики отруєнь.

Виробнича санітарія розробляє вимоги до правильного облаштування, обладнання та утримання промислових підприємств з метою охорони здоров'я працюючих.

Фізіологія праці – розділ фізіології, присвячений вивченню функціонального стану організму людини під впливом її виробничої діяльності та фізіологічному обґрунтуванню заходів організації трудового процесу, що повинно сприяти тривалому підтримуванню працездатності людини на високому рівні.

Психологія праці – розділ психології, який вивчає психологічні особливості творчої або трудової діяльності з метою підвищення продуктивності праці й формування в людини професійно важливих якостей. Інженерна психологія – галузь науки, що вивчає взаємодію людини з технічними системами, засобами праці й виробничим середовищем з метою оптимальної гармонізації цієї взаємодії.

Ергономіка та інженерна психологія тісно пов'язані. В ергономіці перш за все використовуються принципи й методи фізіологічного аналізу, а в інженерній психології акцентується насамперед на психологічних аспектах діяльності. Основним практичним завданням інженерної психології є

розробка принципів оптимального розподілу функцій між людиною і машиною в системах управління, пошук оптимальної конструкції органів управління відповідно до особливостей людини, оцінка точності й надійності оператора.

Для створення безпечних і здорових умов праці велике значення має законодавче регулювання питань охорони праці.

Законодавство з охорони праці – це сукупність норм, які передбачають систему заходів, спрямованих безпосередньо на забезпечення безпечних і здорових умов праці, які мають впроваджуватися у виробничу сферу.

Закон України "Про охорону праці" був прийнятий Верховною Радою 14-го жовтня 1992 року, тобто невдовзі після набуття Україною незалежності. Потім він був переглянутий і затверджений Президентом України в новій редакції 21 листопада 2002 р. В ньому наводяться визначення понять охорони праці, роботодавця, працівника; наголошується, що основними принципами державної політики в галузі охорони праці є пріоритет життя та здоров'я людини перед будь-якими результатами виробничої діяльності, її соціальний захист та відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю, повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і здорових умов праці шляхом суцільного контролю та ін. У Законі є, між іншим, статті про охорону праці жінок, неповнолітніх, інвалідів. Якщо на тому чи іншому підприємстві працює 50 і більше осіб, Закон зобов'язує керівництво створювати службу охорони праці (при меншій кількості працюючих цю службу очолює сумісник або сторонній спеціаліст на договірних засадах), ліквідація якої можлива тільки у разі ліквідації підприємства. Для допомоги службі охорони праці може бути створена комісія з питань охорони праці.

Для практичної реалізації закону "Про охорону праці" 15 грудня 1993 року був прийнятий Закон України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються охорони праці, до Кодексу законів про працю України".

Історія питань безпеки праці уходить коріннями у древню історію. Відомий вчений Аристотель, учень Платона та вихователь Олександра Македонського. Натураліст класичного періоду. Найбільш впливовий з діалектиків старовини; основоположник формальної логіки. Створив понятійний апарат, який досі пронизує філософський лексикон і сам стиль наукового мислення. Аристотель був першим мислителем, який створив всебічну систему філософії, що охопила всі сфери людського розвитку: соціологію, філософію, політику, логіку, фізику. Його погляди на онтологію мали серйозний вплив на подальший розвиток людської думки.

Також не менш відомий лікар Гіппократ. Гіппократ був з роду Асклепідів – династії лікарів, що вела свій рід від Асклепія – бога медицини. Сім'я Асклепідів, що також називають Косською школою, зберігала в V ст. до н. е. релігійні форми та звичаї, наприклад, у них була заведена клятва, що тісно пов'язувала учнів із учителем, із побратимами за

професією. Першу науку медицини Гіппократ отримав від батька – лікаря Геракліда. Із метою наукового вдосконалення Гіппократ у молодості багато мандрував та вивчав медицину в різних країнах з практики місцевих лікарів та з обітниць, що вивішувалися на стінах храмів Асклепія – асклепейонів.

Гіппократу приписують авторство відомого Кодексу Гіппократа. Гіппократ протягом багатьох століть сприймається як взірець лікаря. Зокрема, з ним пов'язують систематичне вивчення клінічної медицини, систематизацію медичних знань попередніх шкіл та інші роботи. З ім'ям Гіппократа пов'язують Присягу, яка регламентує діяльність лікарів і в якій вперше було сформульовано етичні засади медицини.

Парацельс – Філіп Ауреол Теофраст Бомбаст фон Гогенгейм. Сфера: медицина, алхімія, астрологія. Місце роботи: Базельський університет. Вчений ступінь: Доктор медичних наук. Вчене звання: Професор фізики, медицини та хірургії. Відомий як: предтеча фармакології. Парацельс народився в сім'ї лікаря, що походив із старовинного, але збіднілого дворянського роду. Мати працювала медсестрою в абатстві. Був дуже худого виду, велика голова і худенькі криві ноги. У сім'ї Парацельс отримав прекрасну освіту в галузі медицини і філософії. До 16 років Парацельс знав основи хірургії, терапії і добре орієнтувався в основах алхімії. У 16 років Парацельс назавжди залишає будинок і їде вчитися в Базельський університет. Після цього, у Вюрцбурзі, в абата Йоганна Трітемія, одного з найбільших adeptів магії, алхімії і астрології, Парацельс вивчав стародавні таємні вчення.

Георгій Агрікола – справжнє ім'я ньому – Георг Павер, Пауер або Бауер, тобто селянин – німецький вчений, що вважається одним з батьків мінералогії. Будучи вченим епохи Відродження, він також домогся видатних досягнень в галузі освіти, медицини, метрології, філософії та історії. У його честь названі місячні гори Агрікола.

Кирпичов Віктор Львович. Портрет першого директора Харківського технологічного інституту (ХТІ) знаходиться в головному аудиторному корпусі (ГАН) ХПІ. Кирпичов В. Л. – російський фізик, професор механіки, засновник і перший ректор Харківського технологічного інституту (нині НТУ «ХПІ») і Київського політехнічного інституту (нині НТУУ «КПІ»). У 1862 році закінчив Полоцький кадетський корпус. Закінчивши Михайлівську артилерійську академію він був у 1870 обраний викладачем механіки в Санкт-Петербурзькому технологічному інституті, а в 1876 там же – професором прикладної механіки, читав курси опору будівельних матеріалів, вантажопідіймальних машин та побудови деталей машин, керував проектами з механіки. Популярність Кирпичова в спеціальній літературі була заснована на «Курсі опору матеріалів» (літограф., 1878). Публікувався в "Известиях" Санкт-Петербурзького технологічного інституту. У 1889 Кирпичов був призначений директором знову відкритого технологічного інституту в Харкові, залишався на цій посаді до 1898 року. У тому ж році

переїхав до Києва, де став ректором знову відкритого Київського політехнічного інституту (до 1902). У 1903 повернувся в Петербург. Про його діяльність у напрямку – охорона праці відомо мало, але ми підняли ці документи та прийшли до висновку що саме він надав поштовх у цьому напрямку в Україні.

На початковому етапі розвитку напрямку – охорона праці найбільше поширення набула гігієна праці. Гігієна праці, ставлячи перед собою завдання конкретного проведення в життя впливають з різних досліджень і наукових пошуків практичних висновків, користується ще наступними засобами практичного впливу: 1) вказівками необхідних заходів щодо особистої профілактики робітників і попередження впливу на них проф. шкідливостей і небезпек; 2) постановкою відповідної агітації – пропаганди і санітарної просвіти в своїй області; 3) вказівками практикам – організаторам, керівникам промисловості і всього народного господарства ряду необхідних технічних та санітарних заходів з оздоровлення праці та виробництва; 4) проведенням своїх вимог через відповідне промислово-санітарне законодавство. Окремі вказівки на вплив шкідливих умов праці на здоров'я, а також на професійне захворювання, є ще в єгипетських письменах, в Талмуді, у класичних грецьких і римських письменників – Гіппократа, Галена, Аристотеля, Плінія, Ювенала і т. п. В епоху Відродження вперше з'являються окремі роботи, спеціально присвячені професійним захворюванням. Так, в 1556 р. була опублікована книга С. Штокгаузена про свинцеве отруєння (Huttenkatze) і про гірську сухотку (Bergsucht). У 1567 Парацельс випустив спеціальну книжку під назвою «Von der Bergsucht und anderen Bergkrankheiten». У 1614 р. з'явилася книжка саксонського міського лікаря Мартіна Панса під назвою «Вірна порада у важких гірських і легеньових диханнях». Творцем і батьком справді наукової професійної гігієни вважають звичайно Бернардіно Рамацціні, класична праця якого (Ramazzini B., «De morbis artificum diatriba», Ultrajecti, 1700; французьке видання – «Essai sur les maladies des artisans», Paris, 1777) містить в собі детальний опис професійних шкідливостей і захворювань 52 хворобами. Основна праця Рамацціні після його смерті неодноразово значно поповнювалася і виправлялася, а часом і перероблялася його послідовниками. Такі цінні переробки були зроблені у Німеччині Аккерманом в 1783 р., у Франції – Фуркруа в 1776 р., Патіс в 1823 р. і багатьма іншими. У першій половині 19 віку, приблизно з середини 40-х рр., у Німеччині з'являється ряд спеціальних досліджень з професійних захворювань (роботи Кусмауля, Дельпеша, Гилар, Шухардта, Ценкера, Меркеля та ін.). Починаючи з другої половини 19 в., у Німеччині виходить ще ряд систематичних робіт, що належать перу вельми великих фахівців і викладають в систематичній формі усі успіхи сучасної їм наукової думки щодо професійних захворювань. У Франції необхідно згадати найбільшу працю, випущену у світ в 1876 р. А. Лайє, професором Морської медичної

школи у Рошфорі. При дуже невеликій загальній частини в ній дуже детально викладені професійні захворювання (близько ста окремих професій, причому останні розташовані в алфавітному порядку). Незважаючи на всю давність, ця книга має цілком класичний характер зараз ще становить значний інтерес для працівників у галузі гігієни та охорони праці, тому що дає по кожній професії надзвичайно багатий матеріал, підкріплений статистикою, конкретними фактами і якими посиланнями на літературу предмета.

Вперше в спеціальній російській медичній літературі питання гігієни праці були висвітлені А. Н. Нікітіним, що помістив спочатку ряд статей в московському медичному журналі «Друг здоров'я», а потім видав у вигляді окремого видання спеціальне керівництво по професійній гігієні, в якому до 100 професій були детально розглянуті з точки зору гігієни праці, причому вони були класифіковані по професійним шкідливим факторам що викликають захворювання. Ця робота однак мала по суті лише чисто літературний інтерес і була заснована головним чином на книзі Рамадзіні. Фактичний початок розвитку в Росії гігієни праці, як частини практичної громадської медицини і як самостійної теоретично – наукової проблеми, належало Ерісману. В історії розвитку гігієни праці в Росії значення Ерісмана позначилося у двох відношеннях: 1) величезне наукове значення мала майже для цілого покоління його книга «Професійна гігієна або гігієна розумової і фізичної праці»; 2) матеріали з дослідження фабрик і заводів Московської губ., зробленому ним спільно з Дементьєвим і Погожеву (опубліковані в 17 томах і двох додаткових зведених випусках). Ці публікації не тільки представляли винятковий інтерес за багатством матеріалу, серйозності і глибини розробки при одночасній вельми привабливою і захоплюючого яскравості викладу, а й мали особливо важливе значення тим, що створили цілу школу московських санітарних лікарів, що займаються промисловою санітарією. Найближчі помічники Ерісмана в свою чергу внесли дуже цінні вклади в область гігієни праці. Дементьєв сам поставив ряд робіт для з'ясування впливу праці на фізичний розвиток робочих, розробив тему по м'язовій силі робітників у зв'язку з їх загальним фізичним розвитком і написав, що мала величезне суспільне значення роботу, про вплив фабрик на здоров'я.

У 1882 р. була створена фабрична інспекція, спочатку тільки для нагляду за умовами праці малолітніх. Вона спершу привертала до себе ряд представників громадсько-налаштованої буржуазно-ліберальної інтелігенції. У числі перших фабричних інспекторів було кілька лікарів (Городків – у Віленському фабричному окрузі, Песков – у Володимирському окрузі, Святловський – в Харківському). Перші звіти, опубліковані ними у вигляді солідних томів у літературно-описовій формі (тільки згодом уряд скасував цю форму, що містить в собі багато опозиційного матеріалу, і замінило їх сухими цифровими зведеннями), представляли собою дуже цікаві

дослідження побуту та умов праці фабрично-заводських робітників. Один з цих перших піонерів фабричної інспекції В. В. Святловський згодом видав цілий ряд робіт з гігієни праці, в тому числі в 1889 р. дисертацію під назвою «Фабричний робітник» (дослідження здоров'я російського фабричного робітника), помістив велику кількість статей у медичній пресі, дав ряд спеціальних професійно-гігієнічних нарисів окремих виробництв і двох систематизованих посібників з гігієни праці (одне вельми велике за об'ємом з детально розробленою спеціальною частиною в 1891 р. і «Короткий нарис фабрично-заводської, гігієни» в 1901 р.). Крім цих основоположників фабричної санітарії та гігієни праці в Росії необхідно згадати ще ряд імен, з яких більшість падає на земських лікарів , прямо або побічно належать до Ерісмановської школі (Д. Н. Жбанков, який досліджував промислові заклади Смоленської губернії; Ростовцев, Соколов, Соснін та ін. – по Московській губ. ; Бертенсон , який проводив дослідження на Уралі , в Польщі і в Баку , та ін.). Багато лікарів займалося фабричною санітарією і вивченням санітарних умов праці в окремих р-нах Росії чи вивчали і описували умови праці окремих виробництв і професій (Домбровекій, Сулима, Спаській, Косвінцев, Лощилов, Шмідт, Скібневській, Касторський, Лебедев, Морошкин, Тезяков, Свіонтецький і ін.). Необхідно відзначити видатне значення Д. П. Нікольського (згодом професор, помер 1918 р.) , який присвятив все життя не тільки вивчення питань гігієни праці, а й широкої пропаганди ідеї промислової безпеки, яка розуміється ним вельми широко, як частини охорони праці робітників вже ув'язується з класовою боротьбою. Далі слід вказати на велике значення в справі розвитку гігієни праці проф. Хлопіна (помер у 1930 р.) , що дав ряд експериментальних робіт в області вивчення професійних отрут і ряд статей і книг, лікаря С. М. Богословського (помер у 1931 р.), відомого двома санітарно-статистичними роботами з професійної захворюваності робітників Московської губернії та розробці методики складання вивчення професійної захворюваності лікарів М. Я. Лукомського (помер у 1931 р.) . Нарешті серед осіб , які відіграли серйозну роль в області поширення ідей охорони праці в ті часи, коли вся суспільно - політична кон'юнктура цьому далеко ще не сприяла, слід згадати також інженера-технолога професора А. А. Преса (помер у 1930 р.) , що виступив в пресі з пропагандою техніки безпеки та боротьби з промисловим травматизмом. Він видав і редагував ряд капітальних багатотомних посібників в цій області. Це завжди ув'язується із охороною.

2.2. Наукові роботи першого ректора НТУ «ХПІ» – проф. В. Л. Кирпичова

З охорони праці насамперед необхідно виділити статтю проф. В.Л. Кирпичова «К вопросу об охране труда», яку було надруковано у 1913 році до книги відомого інженера-технолога А.А. Пресса – «Охрана труда в промышленных предприятиях». У цієї статті Кирпичов наводить історичну

довідку із розвитку охорони праці та вказує, що із 1867 року вона розпочалась безпосередньо із співтовариства Мюльгаузенської асоціації із попередження нещастя від машин. У своїй статті Кирпичов наводить ретроспективу розвитку промисловості та особисто механіки. До цього часу небезпека від техніки як у промисловості так і у побуті, була на малому рівні, тому що потужності та швидкість приладів, що рухались, були не значні. Стаття у повному форматі наведена у репозитарії науково-технічної бібліотеки НТУ «ХПІ». Кирпичов наводить у цій статті, що у 40-х роках стрімко почалось збільшення швидкостей руху машин та механізмів. Ініціатором цього був англійський інженер та заводчик Фербері, який вдвічі та втричі прискорив швидкість руху приводів, що у результаті призвело до збільшення ушкоджень та нещасних випадків на виробництвах. Це викликало відповідну реакцію суспільства. Як пише автор статті «Появилось сознание, что мы имеем дело с некоторым злом, против которого нужно энергично бороться.» Далі автор наводить, що «... один английский фабричный инспектор говорил (в 1869 г.): жизнь рабочих подвергается громадной опасности при современных условиях работы, и когда мне приходится входить в зал, заполненный сельфакторами (прядаильными машинами), то сознание того, что все эти станки очень опасны, наводит меня на очень тяжелые мысли». Як наводить Кирпичов «Нездоровый вид – такова характеристика фабричного населения. Туберкулёз прочно обосновался на фабриках и заводах. Когда была осознана опасность машин и современных фабричных условий для жизни и здоровья людей и когда это сознание получило широкое распространение, то тогда началась энергичная борьба с этим злом.». Саме у цей час з'являється Мюльгаузенська асоціація щодо попередження нещасних випадків від машин із головуючим у ней Енгель Дольфусом. Саме у цей час державна фабрична інспекція та різні часні об'єднання за працею парових котлів починають займатися щільно цими питаннями. У Німеччині спілки фабрикантів та заводчиків починають займатися страхуванням працівників від нещасних випадків та піклуватися про охорону праці. Саме у цей час навіть з'являються премії та нагороди за піклування про охорону праці. Створюються музеї та постійно діючі виставки різних механізмів, які дозволяють запобігати негативного впливу машин та зразки кращих гігієнічних приладів. Автор статті наводить цікаві цифри – «... в Германии за 1910 год всех извещений о несчастных случаях во всех областях сельского хозяйства, обрабатывающей и др. промышленности было: 672961.» далі він наводить, що «...в 1910 году в них было застраховано 10112210 лиц; из них получивших в 1910 году серьезных увечий было 73431; в том числе 5813 смертельных случаев.». Кирпичов наводить, що у Росії праця охоронялась погано, а тому пропорція нещасних випадків до загальної кількості працівників була велика. Так, у 1907 році на кожному 1000 працівників приходилось 311,9 нещасних випадків. Кирпичов вказує, що на підприємствах небезпечні частини, які звичайно були закриті,

для попередження про небезпеку, фарбували у червоний колір – колір крові. Дуже цікаво, що саме у цей час на деяких передових підприємствах, таких як Promont було введено восьми години й робочий день та організація роботи у бригадах. Це показало, що робітники почали працювати більш ефективно, та виконувати за 8 годин те, що до цього вони виконували за 12 годин. Крім цього, покращилось здоров'є та зменшилось зловживання алкоголем, на підприємство перестали проносити спиртні напої. У цей час багато обговорювалось питань із наукової організації праці, де хто навіть рекомендував введення цього по усюди. Кирпичов вказує на необхідність чистого повітря та підтримки санітарно-гігієнічних вимог на робочих місцях та на виробництві. Навіть на дуже небезпечних підприємствах, які використовували фосфор, який є сильним ядом руйнуючим кістки працівників, при використанні засобів індивідуального захисту, спеціального одягу, виконанні спеціальних приймів гігієнічних (полоскання роту, виконання робіт у спеціальних приміщеннях, обмиванні рук та обличчя, волосся та іншого) досягли того, що робітники проробивши на підприємстві більше 20 років зберегли своє здоров'я.

Зважаючи на ту ситуацію яку ми зараз маємо на підприємствах із нещасними випадками та дивлячись на статистику, яка показує що біля 70% усіх їх приходить на організаційні питання, можна тільки із подивом читати, те що пишіть у своєї статті у 1913 році проф. Кирпичов, а саме «І може бути дійсно скоро буде досягнуто: той ідеал гігієни та безпеки, який не тільки потрібний законом, але вказується підприємцем їх власними інтересами».

2.3. Роль профспілок у вирішенні питань охорони праці

Законом України «Про охорону праці» на профспілку покладено чимало повноважень у галузі охорони праці виконання яких вони здійснюють через свої виборні органи та представників. Головною метою і завданням представників профспілок є захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» представники профспілок беруть участь у вирішенні таких основних питань:

- в опрацюванні, національної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;
- в опрацюванні державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;
- в опрацюванні власником комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;

- у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань, у тому числі спеціальних розслідуваннях за участю фахівців з охорони праці вищих профорганів, у розробці заходів щодо їх попередження;
- у підготовці разом з власником подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірів одноразової допомоги працівникам, які потерпіли на виробництві, а також про порядок зменшення цієї допомоги за наявності вини працівника у нещасному випадку;
- у розробці пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;
- в організації соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);
- у визначенні Кабінетом Міністрів України порядку перегляду і збільшення тарифів, на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці;
- у роботі комісій з питань охорони праці підприємств з атестації посадових осіб на знання ними нормативних актів про охорону праці з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення на відповідність їх вимогам Нормативних актів про охорону праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

Безпосередніми виконавцями функцій профспілок на підприємствах, згідно із Законом України «Про охорону праці», є профспілковий комітет, його комісія з питань охорони праці, цехові Комітети, профгрупи і громадські інспектори з охорони праці. Функції і обов'язки цих громадських формувань і права викладені у відповідних положеннях, затверджених президією Федерації профспілок України від 20 вересня 1994 р.

Підтвердженням сказаного може слугувати і той факт, що, відповідно до Типового положення про роботу уповноважених трудових колективів, останні можуть бути одночасно і представниками профспілок з питань охорони праці.

У той же час, за рішенням трудового колективу обов'язки уповноважених можуть бути покладені на громадських інспекторів з охорони праці профспілок. Разом з тим, необхідно зазначити, що профспілковий комітет має дещо ширші права.

Зокрема, він має право внести власнику, державним органам управління подання з будь-якого питання охорони праці та домагатися від них аргументованої відповіді. Більше того, відповідно до ст. 45 КЗпП, на вимогу профспілкового комітету, який підписав за дорученням трудового колективу колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з будь-яким керівником або усунути його з обійманої посади, якщо він порушує законодавство про

працю і не виконує заходи або вимоги колективного договору, у тому числі й з питань охорони праці.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» (ст. 46) громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють: трудові колективи через обраних ними уповноважених; професійні спілки – в особі своїх виборчих органів і представників.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, їх основні обов'язки і права

Інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці створюється на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, видів їх діяльності та чисельності працюючих для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці. Діяльність уповноважених проводиться на підставі Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, яке розробляється відповідно до Типового положення і затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства.

Уповноважені з питань охорони праці обираються на загальних зборах (конференції) колективу підприємства або цеху, дільниці з числа досвідчених та ініціативних працівників на строк дії повноважень органу самоврядування трудового колективу. Працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та нешкідливих умов праці, не може бути уповноваженим з питань охорони праці. Чисельність останніх визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі. Уповноважені, в місячний термін після обрання, за рахунок власника проходять навчання з питань охорони праці відповідно до програми, розробленої службою охорони праці підприємства, погодженої з органом самоврядування трудового колективу та профспілкою і затвердженої керівником підприємства.

Свої обов'язки уповноважені з питань охорони праці виконують, як правило, в процесі виробництва, безпосередньо на своїй дільниці, зміні, бригаді. Уповноважені з питань охорони праці не рідше одного разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, котрим вони обрані.

Відповідно до Типового положення, уповноважені з питань охорони праці, з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень здійснюють контроль за:

- виконанням вимог законодавчих та нормативних актів про охорону праці;

- забезпеченням працівників інструкціями, положеннями з охорони праці, які діють в межах підприємства, та додержання їх вимог працівниками;
- своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань;
- використанням фонду охорони праці підприємства за його призначенням, та інше.

Уповноважені з охорони праці можуть і повинні залучатися до розроблення розділу «Охорона праці» колективних договорів та угод, комплексних перспективних планів з охорони праці, до роботи в комісіях з питань атестації робочих місць. Вони беруть участь: в комісіях з розслідування професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки; у вирішенні питання про зниження розміру одноразової допомоги потерпілому від нещасного випадку у разі невиконання працівником вимог нормативних документів про охорону праці; розгляду факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, у випадку відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу.

Уповноважені з охорони праці мають право:

- безперешкодно перевіряти стан безпеки і гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів про охорону праці на об'єктах підприємства чи виробничого підрозділу, колектив якого його обрав;
- вносити в спеціально заведену для цього книгу обов'язкові для розгляду власником (керівником структурного підрозділу) пропозиції щодо усунення виявлених порушень;
- вимагати від майстра, бригадира чи іншого керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці у разі створення загрози життю або здоров'ю працюючих;
- вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці.

Гарантії для уповноважених з питань охорони праці щодо звільнення їх з роботи з ініціативи власника або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності передбачається у колективному договорі. Уповноважений може бути відкликаний до закінчення терміну своїх повноважень у разі незадовільного їх виконання тільки за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу, який його обирає.

2.4. Міжнародна організація з охорони праці (МОП)

Міжнародна організація праці (International Labour Organization) – це спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних націй (ООН), що була заснована у 1919 р. урядами

різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок покращення умов праці.

У діяльності МОП беруть участь представники роботодавців, організацій працівників та представники урядових структур. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Нині членами МОП є 170 країн.

Головна мета МОП полягає у сприянні соціально-економічному прогресу, підвищенні добробуту і покращенні умов праці людей, захисті прав людини.

Отже, основними завданнями МОП є:

- розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем;
- розробка й ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, зменшення безробіття і регулювання міграції;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за підвищення життєвого рівня працівників, розвиток соціального забезпечення;
- сприяння професійній підготовці й перепідготовці працюючих і безробітних;
- розробка і здійснення програм у сфері покращення умов праці й виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони і відновлення довкілля;
- сприяння організаціям працівників і підприємців у їхній спільній з урядами роботі щодо регулювання соціально-трудова відносин;
- розробка і здійснення заходів щодо захисту вразливих груп населення (жінок, молоді, пенсіонерів, працівників-мігрантів).

Основні цілі діяльності МОП сформульовані в преамбулі її Статуту, а згодом деталізовані, з урахуванням нових тенденцій у регулюванні трудових відносин, у Філадельфійській декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р. і Декларації про засадничі принципи та права у сфері праці від 18 червня 1998 р.

Відповідно до Філадельфійської декларації основною метою діяльності МОП є встановлення загального та міцного миру на основі соціальної справедливості й забезпечення економічної та соціальної стабільності у світі.

Філадельфійська декларація підтвердила основні принципи, на яких ґрунтується Організація, значно розширила її мандат, наділивши її повноваженнями, що виходять за рамки умов праці й стосуються набагато ширшої сфери умов життя. У документі наголошено на ролі економічної та

соціальної політики, а також трудового законодавства у досягненні соціальних цілей.

Головними цілями МОП є:

- забезпечення високої зайнятості й підвищення рівня життя;
- розширення соціального забезпечення для гарантування базового доходу всім, хто потребує такого захисту, і всебічного медичного обслуговування;
- забезпечення належного харчування, житла, умов для відпочинку і культурного розвитку;
- забезпечення рівних можливостей для отримання освіти і професії;
- захист дітей і материнства.

МОП здійснює технічну допомогу переважно у таких сферах:

- професійна підготовка та перепідготовка;
- політика зайнятості;
- управління працею;
- трудове право та відносини у сфері виробництва;
- умови праці;
- розвиток менеджменту;
- кооперація;
- соціальна безпека;
- трудова статистика, професійна безпека та здоров'я працівників.

Особлива риса МОП – Трипартизм її трибічна структура, в межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Делегати цих трьох груп представлені й радяться на рівних підставах.

Структура МОП є досить складною і розгалуженою (рис. 2.1).

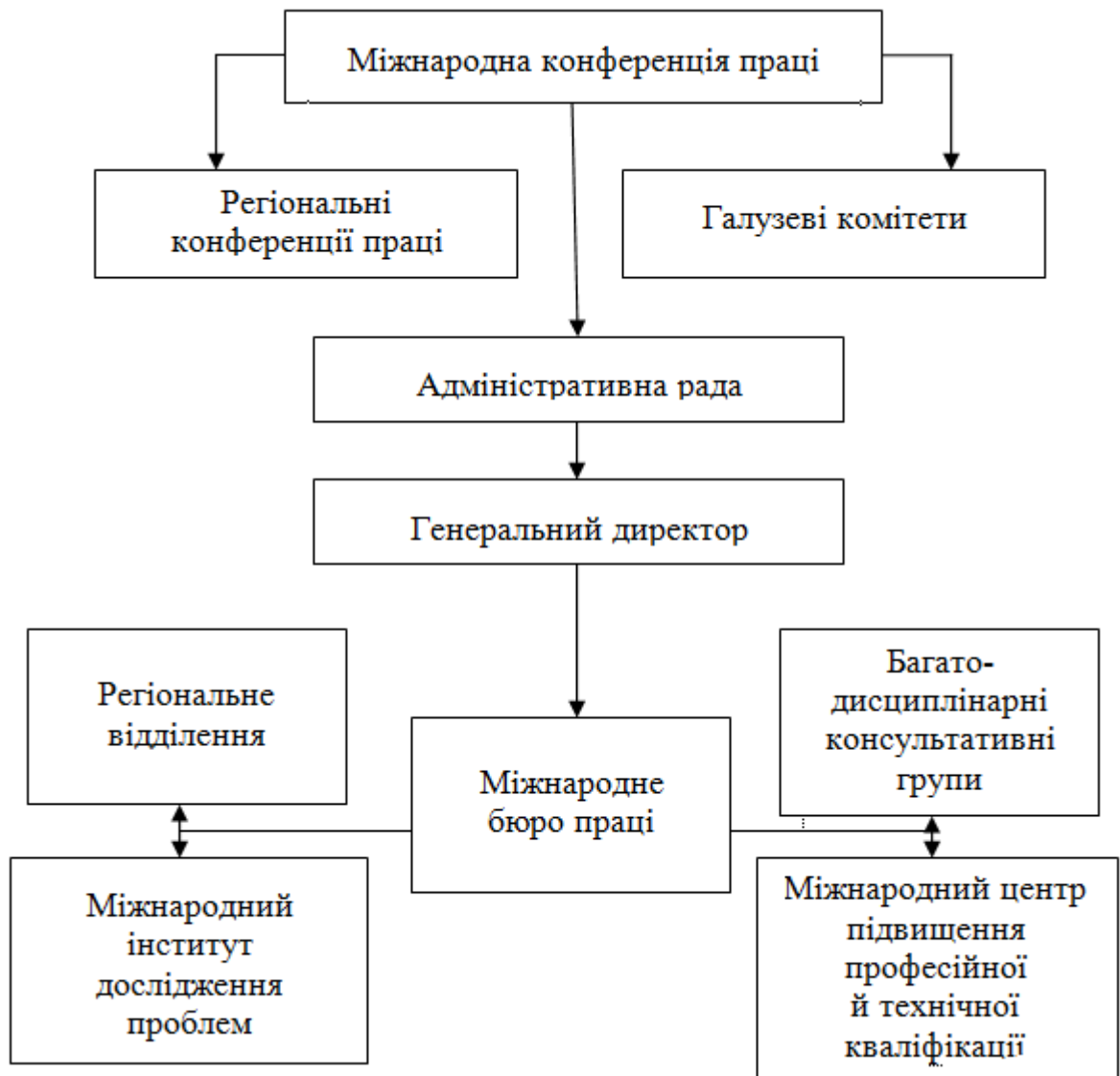


Рис. 2.1. Структура міжнародної організації праці

Вищим органом управління МОП є Міжнародна конференція праці (МКП). Її робота визначається спеціальним регламентом. МКП збирається щорічно, зазвичай на початку червня, в Женеві. Засоби цієї організації формуються переважно за рахунок внесків держав-членів. Велика увага приділяється питанням соціально-трудових відносин, організації тристороннього співробітництва для забезпечення пошуку найбільш прийнятних рішень соціально-економічних проблем. До основних завдань МКП належать:

- визначення напрямів роботи МОП загалом;
- обговорення світових проблем соціального стану праці
- розробка і затвердження міжнародних норм праці у вигляді конвенцій і рекомендацій;
- ухвалення резолюцій з окремих питань діяльності організації.

Регіональні конференції праці збираються для підтримки постійних зв'язків МОП з різними частинами світу і вивчення соціально-економічних змін, що відбуваються.

Галузеві комітети створені поза межами конференції для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудовах проблем, характерних для окремих галузей народного господарства. Комітети, як і конференції, мають тристороннє представництво і сприяють наступності та реалізації рішень МОП у регіонах.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона керує її роботою у період між конференціями, впроваджує в життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференції та інших нарад, координує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також комітетів, створених при адміністративній раді. Адміністративна рада обирає Генерального директора МБП й контролює його роботу, розглядає проект бюджету, представлений цим органом, а також його фінансові кошториси.

Міжнародне бюро праці, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві, є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким та інформаційним центром.

Міжнародне бюро праці виконує такі основні завдання:

- здійснює збір і поширення інформації в усіх питань щодо міжнародного регулювання умов праці й становища працівників;
- вивчає питання, які передбачається винести на розгляд конференції, в тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;
- проводить різні спеціальні дослідження, передбачені дворічними програмами;
- готує документацію з питань порядку денного конференції й адміністративної ради;
- надає допомогу урядам на їхнє прохання і згідно зі своїми можливостями у підготовці проектів національних законодавчих актів;
- спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій;
- видає праці зі соціально-трудовах питань, що становлять міжнародний інтерес.

Механізм нормотворчої діяльності МОП охоплює чотири основних методи її роботи:

- розвиток соціального партнерства урядів, організацій працівників і підприємців (трипартизм);
- розробка й ухвалення міжнародних трудових норм;
- затвердження конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням (нормотворча діяльність);
- надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудовах проблем.

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично

закріплені у конвенціях і рекомендаціях МОП як складова частина міжнародного права.

Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним перш за все у період економічних реформ.

У «Декларації про Державний суверенітет України» проголошено пріоритет загальноновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Це положення закріплено Законом України «Про дію міжнародних договорів на території України», де зазначено, що прийняті й належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди є невід'ємною частиною національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україна ратифікувала понад 90 конвенцій та рекомендацій у сфері праці та її регулювання. Головними з них є:

- Рекомендації № 57 (1937 р.) щодо професійного навчання;
- Конвенція № 142 (1975 р.) і Рекомендації № 150 про розвиток людських ресурсів;
- Конвенція № 26 і Рекомендації № 30 (1928 р.) про створення та застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати;
- Конвенція № 87 (1948 р.) про свободу асоціацій та захист права на організацію;
- Конвенція № 98 (1949 р.) про застосування принципів права на організацію та на проведення колективних переговорів;
- Конвенція № 100 (1951 р.) про однакову винагороду, що стверджує принцип рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю;
- Конвенція № 105 (1957 р.) про скасування примусової праці;
- Конвенція № 111 (1958 р.) про дискримінацію в галузі праці та зайнятості за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження та ін.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава укладає різноманітні міжнародні угоди. Наприклад, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва в сфері праці 30 липня 1998 р. було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із багатьма країнами Європи. Ці документи поширюються на осіб (працівників) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав та здійснюють свою трудову діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (працедавці) іншої держави.

В угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачаються й колізійні норми, зокрема з прив'язкою до законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюється:

- оформлення трудового договору (контракту);
- вік, з якого допускається прийняття на роботу;
- обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);
- в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;
- соціальне, в тому числі пенсійне, забезпечення;
- оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом;
- переказ зароблених коштів на територію держави виїзду;
- правовий статус вивільнюваних працівників;
- обчислення стажу (трудового та за фахом).

Якщо із зазначених питань Україною укладено й інші міжнародні договори, враховуються й їхні норми.

Зазначені угоди не містять детального викладу норм щодо здійснення трудової діяльності на підставі договору, укладеного між суб'єктами діяльності обох договірних держав. Проте вони застерігають, що процедура працевлаштування на підставі такого договору визначається відповідними міністерствами цих держав (стаття 13 Угоди з Польщею про взаємне працевлаштування працівників 1994 р.). Водночас до працівників застосовується законодавство держави, яка їх скерувала (стаття 10 Угоди з Польщею). Зважаючи на події, які відбулись в Україні у зв'язку із війною з Росією, у 2022 — 2023 роках, відповідних змін набуло і законодавство багатьох країн у напрямку поліпшення оформлення громадян України на роботу у країнах Європейського Союзу.

Отже, для реалізації цих норм необхідні міжнародні та власні зусилля. Тому в засадничих документах МОП чітко сформульоване її намагання співпрацювати з урядами країн, а також відповідними міжнародними органами, на які покладено відповідальність за сприяння охороні здоров'я, освіті, добробуту всіх народів. Головний зміст своєї діяльності, таким чином, МОП вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, які спрямовані на вирішення найактуальніших для людей праці проблем.

2.5. Охорона праці за радянських часів та у сучасної Україні

Одним з перших декретів радянського уряду був Декрет від 29 жовтня (11 листопада) 1917 року «Про восьмигодинний робочий день». 17 червня 1918 р. прийнято Декрет про створення інспекції праці, підпорядкованої Наркомату праці, на яку було покладено нагляд, контроль за втіленням в життя декретів, постанов, актів радянської влади в сфері захисту інтересів трудящих, а також вживання заходів щодо безпеки, захисту життя та здоров'я працюючих. У грудні 1918 р. було видано перший радянський Кодекс законів про працю РРФСР, а у 1922 р. - другий Кодекс, в якому передбачались розгорнуті заходи з охорони праці. Ці закони Російської Федерації були відповідним чином адаптовані і діяли в УРСР. У липні 1970 р. сесія Верховної Ради СРСР прийняла «Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю», на підставі чого у грудні 1971 р. сесією Верховної Ради УРСР було затверджено «Кодекс законів про працю Української РСР», який з багатьма змінами і доповненнями діє дотепер.

Розвиток охорони праці за радянської влади характеризується багатьма суперечностями. Систематично і на різних рівнях приймалось багато рішень, спрямованих на покращання умов праці, зниження професійної захворюваності та виробничого травматизму, але вже навіть з того, що протягом десятиліть приймалися одні й ті ж рішення щодо охорони праці, видно, що стан її залишався незадовільним. Причинами цього були низька ефективність виробництва через відсутність приватнопідприємницької ініціативи, переважна спрямованість суспільного виробництва на потреби військово-промислового комплексу, прагнення будь-якою ціною утримувати лідируючі позиції військового потенціалу країни у світі. Через закритість суспільство не володіло інформацією про справжній стан травматизму і захворюваності на виробництві, не могло порівнювати умови праці в СРСР і розвинених капіталістичних країнах, на віру сприймало заяви, що проголошувались з високих трибун.

У звітній доповіді ВЦРПС XV з'їзду профспілок СРСР (1972 р.) було сказано, що Радянський Союз відноситься до числа країн з найнижчим у світі рівнем виробничого травматизму. Також повідомлялось, що в капіталістичних країнах від виробничого травматизму щороку гине біля 100 тис. чоловік, але навіть на XVIII з'їзді профспілок, який відбувся 1987 року, в часи перебудови і так званої «гласності», офіційно не було повідомлено про фактичний стан травматизму і професійної захворюваності в країні. Лише наступного, 1988 року громадськість довідалась про те, що кожного року в СРСР на виробництві відбувається понад 700 тис. нещасних випадків, 15 тис. з яких смертельні. В Україні на той час щороку траплялось біля 150 тис. нещасних випадків, майже 3 тис. з яких були смертельними. В порівнянні з середньосвітовими даними, що наводила МОП, рівень травматизму в нашій

країні був більше у 2-3 рази, а в порівнянні з деякими країнами ЄС перевищення було ще більшим.

Сучасний стан охорони праці в Україні. Умови та безпека праці, їх стан та покращання – самостійна і важлива задача соціальної політики будь-якої сучасної промислово розвинутої держави. Для того, щоб краще усвідомити на якому рівні знаходиться 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) задачі зміни соціального, економічного та державного устрою.

Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення цих питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог в законах та інших нормативно-правових актах. У 1992 році вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР було прийнято 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 з законодавством ЄС. З цією метою 1992 та 2002 р. прийнято нові редакції Закону «Про охорону праці», розроблюються нові нормативно-правові акти, ведеться робота по внесенню змін до діючих нормативних актів по таким напрямкам: загальні вимоги безпеки праці та захисту здоров'я працюючих на робочих місцях, безпека машин, безпека електрообладнання, засоби індивідуального захисту, використання вибухових речовин, гірничі роботи, захист від шуму тощо.

Починаючи з 1994 року в Україні розроблюються Національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращання стану умов та безпеки праці на виробництві, в ході реалізації яких були закладені основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення...

Лекція 3

Тема 2. Концепція формування цілісної системи знань з питань охорони праці

План

3.1. *Навчання людини охороні праці та життя – основна концепція державної політики.*

3.2. *Постанови Кабміну та МОН, що навчання із охорони праці.*

3.3. НПАОП 0.004.12-05. Організація навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

3.4. Інструктажі з охорони праці. Стажування, дублювання і допуск до роботи.

3.1. Навчання людини охороні праці та життя – основна концепція державної політики

Згідно із законом України Стаття 18 – Навчання з питань охорони праці – працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти та науки в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці організовується відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці - НПАОП 0.00–4.12.05. Типове положення про порядок проведення навчання і

перевірки знань з питань охорони праці встановлює порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, а також учнів, курсантів, слухачів та студентів навчальних закладів під час трудового і професійного навчання. Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій. Координацію і методичний супровід суб'єктів господарської діяльності, які проводять навчання працівників з питань охорони праці, здійснює Головний навчально-методичний центр Держгірпромнаглядохоронпраці та навчальні підрозділи експертно-технічних центрів Держгірпромнаглядохоронпраці.

Вивчення основ охорони праці в навчальних закладах, а саме: предмету «Охорона праці» (професійно-технічні навчальні заклади), навчальних дисциплін «Основи охорони праці» (вищі навчальні заклади) та «Охорона праці в галузі» (вищі навчальні заклади), проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмету і навчальних дисциплін, які затверджуються спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти і науки за погодженням із спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Окремі питання (розділи) з охорони праці мають передбачатися у навчальних програмах загально-технічних і спеціальних дисциплін.

Вивчення нормативних дисциплін з охорони праці в усіх вищих навчальних закладах здійснюється відповідно до наказу Міністерства освіти «Про вдосконалення навчання з охорони праці й безпеки життєдіяльності у вищих закладах освіти України».

Зміст та обсяг предмета «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, визначаються типовим навчальним планом і типовою навчальною програмою з предмета «Охорона праці», що затверджуються спеціально вповноваженим органом центральної виконавчої влади в галузі освіти і науки та погоджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

При підготовці в професійно-технічних навчальних закладах працівників за професіями, пов'язаними з роботами підвищеної небезпеки, навчання проводиться з урахуванням вимог Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затвердженого наказом Держгірпромнагляд-охоронпраці України від 15.12.2003 № 244 та зареєстрованого Міністерством юстиції України 30.12.2003 за № 1257/8578.

На підприємствах на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими мають бути ознайомлені працівники.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників, у тому числі під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавцем доручена організація цієї роботи.

Навчання з питань охорони праці в частині організації навчального процесу (формування навчальних груп, розробка навчально-тематичних планів та програм, форм навчальної документації та порядок їх ведення тощо) здійснюється відповідно до вимог законодавства та нормативно-правових актів у галузі освіти.

Навчання з питань охорони праці може проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних видів навчання - модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною безпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Особи, які суміщають професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Перед перевіркою знань з питань охорони праці на підприємстві для працівників організується навчання: лекції, семінари та консультації.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі – комісія) підприємства, склад якої затверджується наказом керівника. Головою комісії призначається керівник підприємства або його заступник, до службових обов'язків яких входить організація роботи з охорони праці, а в разі потреби створення комісій в окремих структурних підрозділах їх очолюють керівник відповідного підрозділу чи його заступник.

До складу комісії підприємства входять спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник профспілки або вповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. До складу комісії підприємства можуть залучатися страхові експерти з охорони праці відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та викладачі охорони праці, які проводили навчання.

Участь представника спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці або його територіального управління у складі комісії обов'язкова лише під час первинної перевірки знань з питань охорони праці в працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки.

Комісія вважається правочинною, якщо до її складу входять не менше трьох осіб.

Усі члени комісії у порядку, установленому Типовим положенням, повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Перелік питань для перевірки знань з охорони праці працівників, з урахуванням специфіки виробництва, складається членами комісії та затверджується роботодавцем.

Формою перевірки знань з питань охорони праці працівників є тестування, залік або іспит. Тестування проводиться комісією за допомогою технічних засобів (авто екзаменатори, модульні тести тощо), залік або іспит - за екзаменаційними білетами у вигляді усного або письмового опитування.

Результат перевірки знань з питань охорони праці з робіт, визначених Переліком робіт з підвищеною небезпекою, а також там, де є потреба у професійному доборі, для проведення яких потрібне спеціальне навчання і щорічна перевірка знань з питань охорони праці, затвердженому наказом Держгірпромнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, до виконання яких допускається працівник, оформлюється протоколом засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

Особам, які під час перевірки знань з охорони праці виявили задовільні результати, видається посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці. При цьому в протоколі та посвідченні у стислій формі зазначається перелік основних нормативно-правових актів з охорони праці та з безпечного виконання конкретних видів робіт, в обсязі яких працівник пройшов перевірку знань.

Працівникам, які проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці на своєму підприємстві, видача посвідчень є обов'язковою лише тим, хто виконує роботи підвищеної небезпеки.

При незадовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці працівники протягом одного місяця повинні пройти повторне навчання і повторну перевірку знань.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.

Організаційне забезпечення роботи комісії (організація проведення перевірки знань з питань охорони праці, оформлення, облік і зберігання протоколів перевірки знань, оформлення і облік посвідчень про перевірку знань з питань охорони праці) покладається на суб'єкт господарської діяльності, яким проводилось навчання з питань охорони праці. Термін зберігання протоколів перевірки знань з питань охорони праці не менше 5 років.

Відповідальність за організацію і здійснення інструктажів, навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на роботодавця.

Наказ про затвердження переліку посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки, та порядку їх організації і типового положення про інструктажі, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях України наведено у переліку.

3.2. Постанови Кабміну та Міністерства освіти і науки України, щодо навчання із охорони праці

За наказом МОН України «Про організацію та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах України» від 21.10.2010, м. Київ, № 969/922/216 та відповідно до частини восьмої статті 18 Закону України «Про охорону праці», статті 33 Закону України «Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру», Закону України «Про правові засади цивільного захисту», пункту 2 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держгірпромнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511, та з метою забезпечення підвищення рівня знань студентів, курсантів та слухачів вищих навчальних закладів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту встановлено, що: нормативні навчальні дисципліни «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» та «Цивільний захист» вивчаються всіма студентами, курсантами та слухачами вищих навчальних закладів України (далі – студенти), крім навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України.

Згідно цього наказу керівники вищих навчальних закладів України повинні забезпечити вивчення нормативних навчальних дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» та «Цивільний захист» у порядку, встановленому пунктом 1 цього наказу.

Передбачити включення відповідних розділів з питань охорони праці до робочих навчальних програм, програм практик студентів. Здійснювати планування навчального навантаження для проведення викладачами з охорони праці та цивільного захисту консультацій з відповідних розділів дипломних проектів (робіт) в обсягах не менше 1 години на студента (молодший спеціаліст, бакалавр) та не менше 1,5 години на студента (спеціаліст і магістр). Включати викладачів з охорони праці та цивільного захисту до складу державних екзаменаційних (кваліфікаційних) комісій під час захисту дипломних проектів (робіт) та складання державних екзаменів.

Керівники вищих навчальних закладів повинні забезпечити проходження навчання педагогічних та науково-педагогічних працівників, які викладають дисципліни з охорони праці та цивільного захисту і беруть участь в роботі державних екзаменаційних (кваліфікаційних) комісій, відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 26.07.2001 № 874 «Про удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців у сфері цивільного захисту» та Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (із змінами) (далі – Типове положення). Під час проведення державного екзамену вводити до індивідуальних комплексних контрольних кваліфікаційних завдань питання з охорони праці. У дипломних проектах (роботах) молодших спеціалістів і бакалаврів включати окремий розділ «Охорона праці», спеціалістів і магістрів – окремий розділ «Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях».

Типова навчальна програма з дисципліни «Охорона праці» розроблена відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України, Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи та Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.10.2010 р. № 969/922/216 «Про організацію та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах України», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 9 листопада 2010 р. За № 1057/18352 і визначає зміст і обсяги навчання та форми контролю знань з нормативної дисципліни «Основи охорони праці».

3.3. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці НПАОП 0.00–4.12.05

Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (далі – Типове положення) встановлює порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших

працівників у процесі трудової діяльності, а також учнів, курсантів, слухачів та студентів навчальних закладів під час трудового і професійного навчання.

Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарської діяльності (далі – підприємства) незалежно від форми власності та видів діяльності.

Вивчення основ охорони праці в навчальних закладах, а саме: предмета «Охорона праці» (професійно-технічні навчальні заклади), навчальних дисциплін «Основи охорони праці» (вищі навчальні заклади) та «Охорона праці у галузі» (вищі навчальні заклади), проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмета і навчальних дисциплін, які затверджуються спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти і науки за погодженням із спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Окремі питання (розділи) з охорони праці мають передбачатися у навчальних програмах загально-технічних і спеціальних дисциплін.

Вивчення нормативних дисциплін з охорони праці в усіх вищих навчальних закладах здійснюється відповідно до наказу Міністерства освіти.

У навчальних закладах освіти ці обов'язки покладено на керівників, заступників керівників навчальних закладів, на яких покладена відповідальність за організацію безпечного ведення робіт, керівників та викладачів кафедр охорони праці, керівників та штатних викладачів навчальних закладів, які здійснюють навчання з питань охорони праці посадових осіб. А також на майстрів та інструкторів виробничого навчання, керівників виробничої практики та інших посадових осіб, які викладають питання охорони праці, безпечного ведення робіт або проводять *інструктажі з охорони праці з учнями, студентами, курсантами, слухачами.*

Типові тематичний план і програма навчання з питань охорони праці посадових осіб включають наступні питання:

- Тема 1. Законодавство України про охорону праці. Основні положення Закону України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та взаємозв'язок з іншими Законами України. Законодавство України про працю.
- Тема 2. Організація роботи з охорони праці.

- Тема 3. Вибухонебезпека виробництва і вибухозахист.
- Тема 4. Пожежна безпека.
- Тема 5. Електробезпека.
- Тема 6. Гігієна праці. Медичні огляди. Профілактика професійних отруєнь і захворювань.
- Тема 7. Надання першої допомоги потерпілому у разі нещасного випадку.
- Тема 8. Управління роботами з профілактики та ліквідації наслідків аварій.
- Тема 9. Безпека праці в галузі.

3.4. Інструктажі з охорони праці. Стажування, дублювання і допуск до роботи

Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці визначені Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 15 від 26.01.2005 р. (далі – Типове положення). Визначення понять і термінів, наведених у Типовому положенні:

навчання з питань охорони праці – це навчання працівників, учнів, курсантів, студентів, слухачів з метою отримання необхідних знань і навичок з питань охорони праці або безпечного ведення робіт;

робота з підвищеною небезпекою – є робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба в професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю;

спеціальне навчання – є щорічне вивчення працівниками, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою або там, де є потреба в професійному доборі, вимог відповідних нормативно-правових актів з охорони праці;

стажування – набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці підприємства після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця;

дублювання – самостійне виконання працівником (дублером) професійних обов'язків на робочому місці під наглядом досвідченого

працівника з обов'язковим проходженням протиаварійного і протипожежного тренувань.

Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

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

Вступний інструктаж. Вступний інструктаж проводиться:

з усім працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;

з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;

з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;

з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

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

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

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

новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;

який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;

який виконуватиме нову для нього роботу;

відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів:

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

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

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

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

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

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

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

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час проведення трудового і професійного навчання при порушеннях ними вимог нормативно – правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

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

Цільовий інструктаж. Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;

- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

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

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

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

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

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

Стажування, дублювання і допуск працівників до роботи. Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2-15 змін або дублювання протягом не менше шести змін. Стажування або дублювання проводиться, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт з підвищеною небезпекою у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці.

Працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи об'єктів підвищеної небезпеки або з виконанням

окремих робіт підвищеної небезпеки (теплові та атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші подібні об'єкти, порушення технологічних режимів яких являє загрозу для працівників та навколишнього середовища), до початку самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов'язковим проходженням у цей період протиаварійних і протипожежних тренувань відповідно до плану ліквідації аварій.

Допуск до стажування (дублювання) оформлюється наказом. У наказі визначається тривалість стажування (дублювання) та вказується прізвище працівника, відповідального за проведення стажування (дублювання).

Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також тривалість стажування (дублювання) визначаються керівником підприємства відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці. Тривалість стажування (дублювання) залежить від стажу і характеру роботи, а також від кваліфікації працівника.

Роботодавцю надається право своїм наказом звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше 3 років або переводиться з одного підрозділу до іншого, де характер роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються. Стажування (дублювання) проводиться за програмами для конкретної професії, які розробляються на підприємстві відповідно до функціональних обов'язків працівника і затверджуються керівником підприємства чи структурного підрозділу.

Стажування (дублювання) проводиться на робочих місцях свого або іншого подібного за технологією підприємства. У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачаються функціональними обов'язками цих працівників.

Після закінчення стажування (дублювання) та при задовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці наказом (розпорядженням) роботодавця (або керівника структурного підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи, про що робиться запис у журналі реєстрації інструктажів, у протилежному випадку, якщо працівник не оволодів необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку з протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим наказом може бути продовжено на термін не більше двох змін.

ЛЕКЦІЯ 4

Розділ II. СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ

Тема 3. Стан охорони праці в Україні

План

- 4.1. *Види подій.*
- 4.2. *Соціальна політика держави, керівництва підприємств.*
- 4.3. *Причини нещасних випадків.*

4.1. Види подій

Найбільш травмо небезпечними галузями економіки України є вугільна та машинобудівна промисловості, агропромисловий комплекс та соціально-культурна сфера. Питома вага травмованих працівників на підприємствах цих галузей складає 71% від усієї кількості травмованих на підприємствах в Україні. Лише на підприємствах вугільної галузі травмується щорічно 30-40% від загальної кількості працівників, травмованих внаслідок нещасних випадків пов'язаних із виробництвом.

Серед подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельним наслідком, переважають: дорожньо-транспортні пригоди та наїзди транспортного засобу; падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо; падіння потерпілого; дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються, ураження електричним струмом ; дія шкідливих і токсичних речовин .

4.2. Соціальна політика держави: цілі, пріоритети, принципи

Вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням соціальної сфери, є прерогативою держави як у сталій, так і в трансформаційній економіці. Соціальна сфера – підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані з забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволенням їхніх потреб, інтересів. Соціальна політика:

– діяльність держави щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності у країні;

– система правових, організаційних, регулятивно-контрольних заходів держави з метою узгодження цілей соціального характеру із цілями економічного зростання.

Державне регулювання соціальних процесів – вплив органів державної влади за допомогою різноманітних засобів (форм, методів та інструментів) на розвиток соціальних відносин, умови життя та праці населення країни.

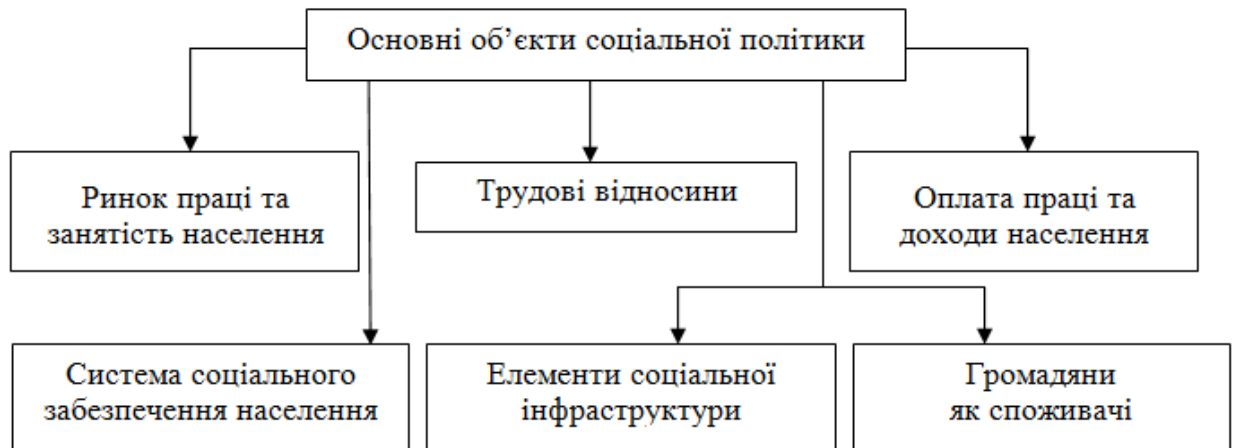


Рис. 4.1. Основні об'єкти соціальної політики

Соціальна політика держави включає: регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері (в тому числі між роботодавцями і найманою робочою силою); вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості; розподіл і перерозподіл доходів населення; формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення; створення системи соціального захисту населення; забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства та ін.); захист навколишнього середовища тощо. Системотворчий характер соціальної політики обумовлюється тим, що соціальна політика виступає елементом: життєздатності суспільства; стабілізації та розвитку суспільства; консолідації суспільства.

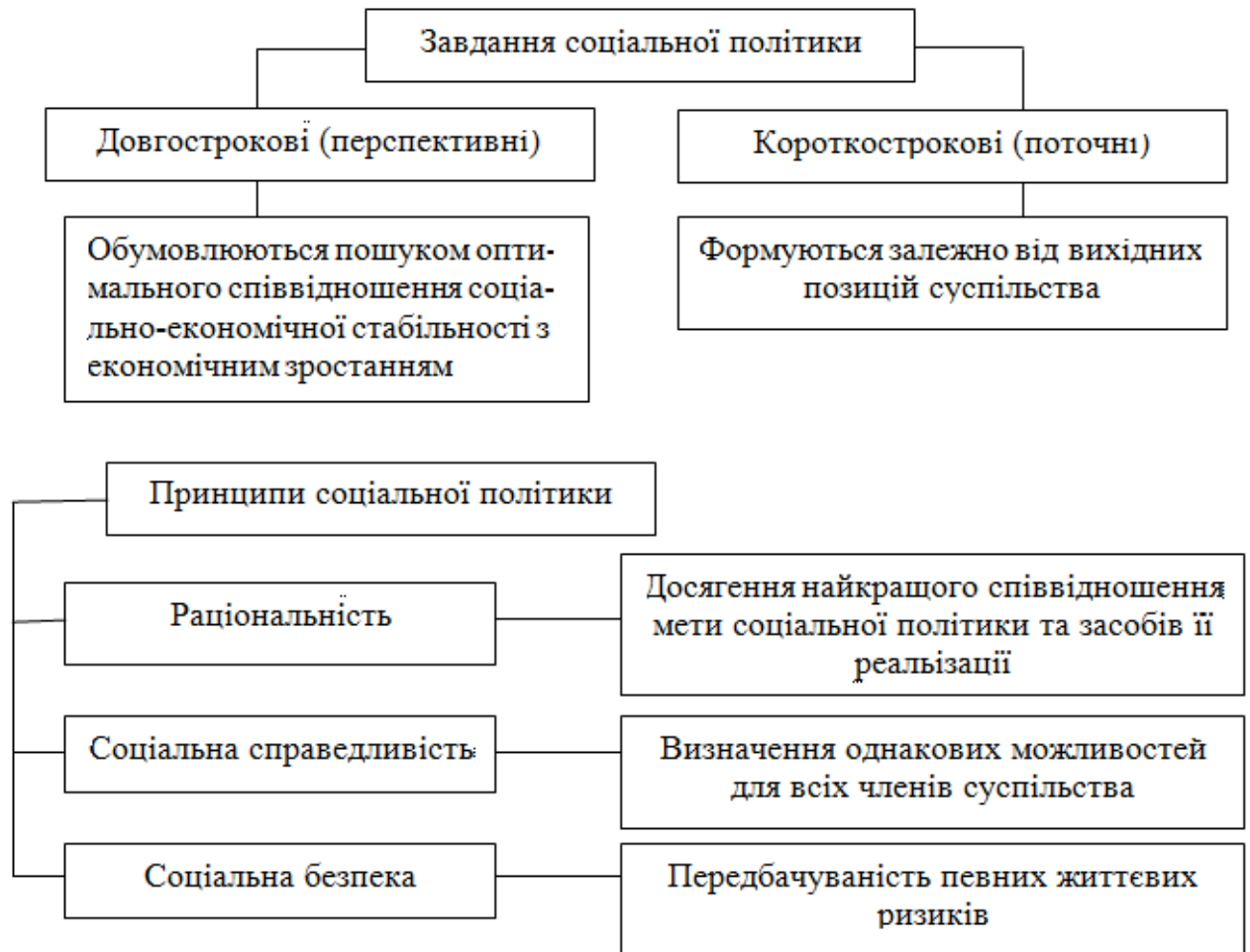


Рис. 4.2. Схема завдань соціальної політики

Моделі соціальної політики держави

Модель розвитку соціальної сфери і соціального захисту в адміністративно-командній економіці – превалювання ідеї вторинності соціальної сфери щодо виробництва; жорсткий контроль державою соціальних відносин; зрівняльний принцип розподілу (егалітаризм), низький рівень доходів; визнання зарплати, отриманої на державних підприємствах, їх основним джерелом; заохочення колективних форм споживання, у тому числі в "натуральному вираженні" (надання безоплатного житла, відпочинку, соціальних послуг тощо), на шкоду більш ринковим грошовим трансфертам; незацікавленість в особистих збереженнях та інвестуванні.

Американська модель соціальної політики — найбільш лібералізований варіант, який базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. При цьому забезпечується досить високий рівень і якість життя основної частини населення. Шведська

модель (Швеція, Норвегія, Фінляндія та інші країни) — найбільш соціалізована модель, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Вона відзначається надзвичайно високою часткою ВВП, яка розподіляється через бюджет (понад 50%), акумулюванням у руках держави значних фінансових ресурсів, домінуванням ідеї рівності та солідарності у здійсненні соціальної політики, активною упереджувальною політикою, профілактичними заходами у сфері зайнятості, жорсткою політикою доходів, високим рівнем соціального захисту населення, що забезпечується в основному за державні кошти. Тут соціальна політика тісно пов'язана з державним регулюванням економіки, яке має чітко виражену соціальну спрямованість, тобто соціальна політика виступає як мета економічної діяльності держави. *Німецька модель* (ФРН, Франція, Австрія) характеризується високими обсягами ВВП, що перерозподіляється через державний бюджет (близько 50%), створенням розвиненої системи соціального захисту на основі залучення коштів держави та підприємців.

Японська модель соціальної політики передбачає проведення політики вирівнювання доходів, особливу політику використання робочої сили (система довічного найму з певними сучасними модифікаціями), домінування психології колективізму, солідарності в доходах, досягнення консенсусу між різними суб'єктами у вирішенні соціально-економічних проблем, виділення питань підвищення життєвого рівня населення в ранг національних пріоритетів. *Англосаксонська модель* (Велика Британія, Ірландія, Канада) виступає як проміжна між лібералізованою американською і соціально орієнтованою шведською та німецькою моделями. Для неї характерним є активніше, ніж для першої моделі, регулювання соціальних процесів з боку держави, проте нижчий, ніж в останніх двох моделях, рівень оподаткування і перерозподіл ВВП через держбюджет (не більше 40%). Крім того, має місце приблизно рівний розподіл витрат на соціальне забезпечення між державою та приватним сектором, пасивна державна політика на ринку праці.

Модель соціальної політики Української держави має представляти собою симбіоз лібералізму та соціальної орієнтації. Перший дає можливість в умовах відсутності достатніх фінансових коштів у держави створити умови для самореалізації і самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення.

В умовах соціально-ринкової трансформації держава має виступити

соціальним амортизатором перетворень і одночасно проводити активну соціальну політику на нових, адекватних ринковим вимогам засадах. Соціальні амортизатори – це механізми соціального захисту.

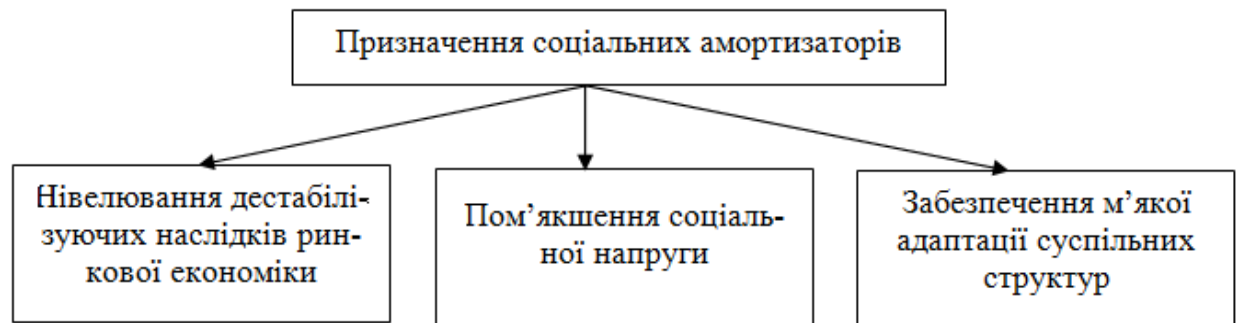


Рис. 4.3. Призначення соціальних амортизаторів

Підвищення ролі соціальних амортизаторів має місце на етапах: системної, соціально-економічної трансформації; структурної перебудови; виходу на новий щабель економічного розвитку; переходу до нового рівня цивілізації.

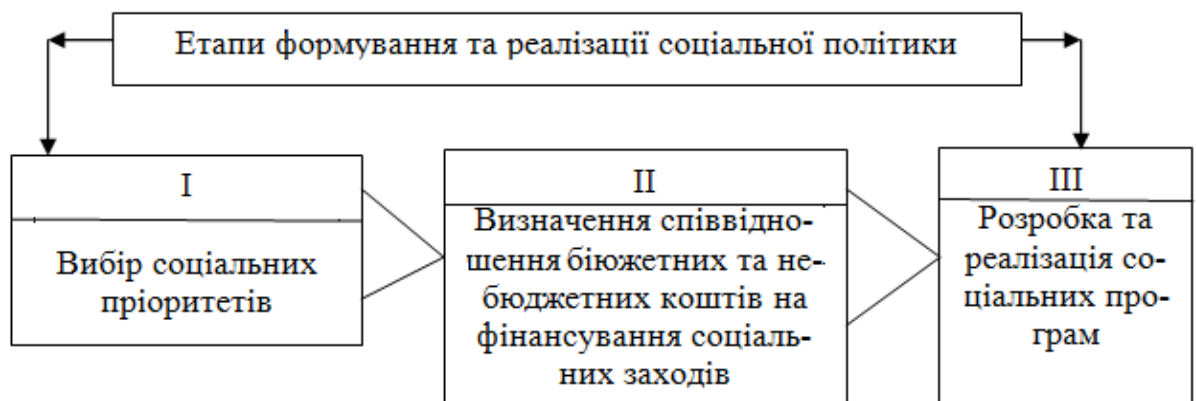


Рис. 4.4. Схема етапів формування реалізації соціальної політики

Цілі соціальної політики перехідного періоду. Стратегічного характеру: наповнення реформ соціальним змістом; розвиток демократії, забезпечення прав і свобод, формування громадянського суспільства; активізація соціальної ролі держави, відпрацювання механізму взаємодії держави і суспільства в соціальній сфері; забезпечення гідних і безпечних умов життя та праці, зростання добробуту громадян; створення кожній людині можливостей реалізувати її здібності, одержувати дохід відповідно до результатів праці, компетентності, таланту; стимулювання мотивації до трудової та підприємницької діяльності, становлення середнього класу;

забезпечення відтворення населення, оптимізація ситуації на ринку праці; гармонізація відносин між різними соціальними групами, формування почуття соціальної солідарності; формування ефективної системи соціального захисту населення; реформування пенсійної системи; розвиток соціальної інфраструктури, створення умов для виховання, освіти, духовного розвитку дітей, молоді; зміцнення сім'ї, підвищення її ролі у суспільстві.

Поточного характеру: погашення заборгованості з заробітної плати та соціальних виплат; забезпечення прожиткового мінімуму; боротьба з бідністю, надання адресної допомоги; захист громадян від інфляції за допомогою своєчасної індексації доходів; обмеження безробіття та стимулювання зайнятості населення; створення екологічно та соціально безпечних умов життя; запобігання соціальній деградації тощо.

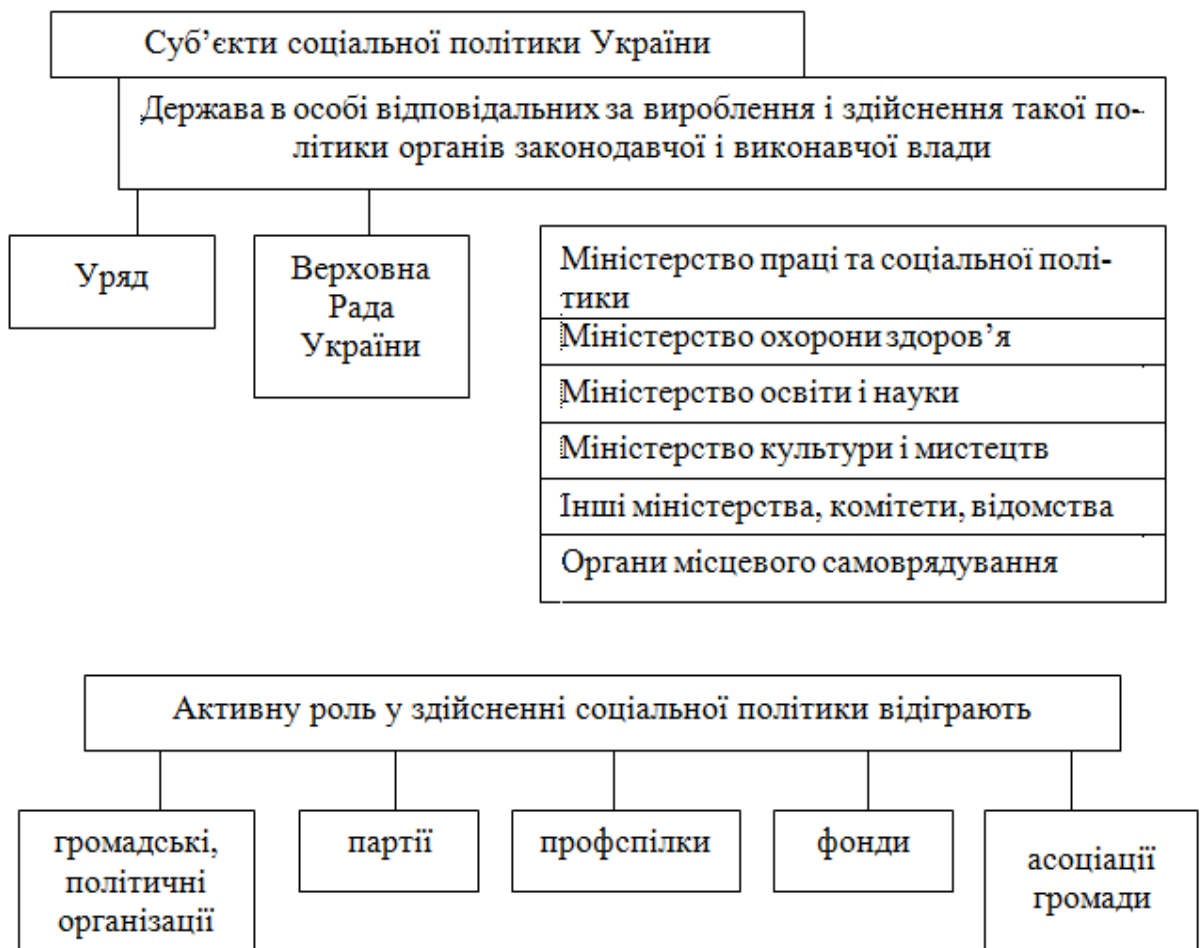


Рис. 4.5. Суб'єкти соціальної політики України

Методи впливу держави на розвиток соціальної сфери: правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів; прямі державні витрати із бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери (розвиток освіти, науки, медичне обслуговування, охорона навколишнього середовища тощо); соціальні трансферти у вигляді різного роду соціальних субсидій; впровадження ефективної прогресивної системи оподаткування індивідуальних грошових доходів населення; прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці; створення мережі центрів служб зайнятості й бірж праці; встановлення соціальних і екологічних нормативів і стандартів; контроль за їх дотриманням; державні програми з вирішення конкретних соціальних проблем (боротьба з бідністю, освітні, медичні, екологічні та інші); державний вплив на ціни та ціноутворення; обов'язкове соціальне страхування в різних формах; пенсійне забезпечення; розвиток державного сектору економіки та виробництво суспільних товарів і послуг; підготовка та перепідготовка кадрів; організація оплачуваних громадських робіт; соціальне партнерство.

Державні соціальні стандарти – встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. Державні соціальні гарантії – встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Соціальні норми і нормативи – показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Ринкова трансформація економіки України неможлива без створення надійної соціальної бази її здійснення.

Соціальна база ринкового реформування – соціальні верстви і групи, зацікавлені в проведенні реформ, які сприяють їхній реалізації шляхом

трудової і політичної активності. У широкому розумінні опорою реформування є середній клас. Його ключовими характеристиками є: особиста свобода, самостійна економічна діяльність, наявність власності, рівень доходів, професія, спосіб і якість життя, роль у суспільстві.

Соціальна політика – основа управління соціальними процесами та відносинами на підприємстві.

Об'єктивні умови, в яких діють суб'єкти управління з кінця ХХ та на початку ХХІ ст., докорінно змінилися: процеси та відносини стали не тільки динамічними, нелінійними, але й глобальними, що вимагає принципово іншого погляду на соціальну політику як основу управління соціальними процесами та відносинами на підприємстві.

Соціальна політика – сукупність заходів, що забезпечують задоволення основних життєвих, трудових потреб персоналу, поліпшення їхнього якісного рівня. Внутрішня соціальна політика підприємства складається з п'яти основних ключових складових блоків вирішуваних завдань (рис. 4.6).



Рис. 4.6. Ключові складники внутрішньої соціальної політики підприємства

Представлені складові внутрішньої соціальної політики спрямовані на:
СК – створення сприятливого соціального клімату на підприємстві та соціальної погодженості всього персоналу;

СЦ – удосконалення та форматування системи основоположних соціальних цінностей й соціальних стандартів;

СПр – соціальні програми, що підвищують інвестиційну привабливість підприємства та зміцнюють його репутацію;

СП – використання соціального пакету, який є матеріальною або нематеріальною винагородою, що видається роботодавцем своїм працівникам окрім заробітної платні;

ССф – діяльність підприємства в соціальній сфері, яка спрямована на об'єднання зусиль усіх суб'єктів господарських й управлінських структур, усього персоналу для вирішення соціальних завдань.

Без вивчення соціальних процесів й соціальних відносин на підприємстві та створення системи управління ними неможливо забезпечити вирішення соціальних потреб як суспільства в цілому, так і економічних та соціальних завдань на самому підприємстві. Розглядаються різні погляди на природу соціальних процесів та відносин, й визначаються напрями подальшого розвитку підприємства в умовах ринкового господарювання.

Під соціальними відносинами розуміється певна стійка система зв'язків індивідів, що склалася в процесі їхньої взаємодії один з одним в умовах даного колективу підприємства. Соціальні відносини об'єктивні за своєю природою, відбиваються у свідомості людини і виражаються у її діяльності як відношення до навколишньої дійсності. Сукупність соціальних відносин є структурою трудового колективу. Соціальна структура охоплює розміщення всіх відносин, залежностей, взаємодій між окремими елементами в соціальних системах різного рівня. Потреби індивідів, природа й спосіб задоволення цих потреб ставлять індивідів у залежність один від одного, зумовлюють необхідність їхньої взаємодії один з одним і викликають до життя соціальні відносини.

Соціальні процеси – процеси, пов'язані із задоволенням потреб персоналу, використанням їхньої мотивації, а також з послідовною зміною стану елементів соціальної системи і її підсистем, соціального суб'єкта і об'єкта. Вони можуть бути спрямованими й не спрямованими. Якщо після кожного циклу досягається вищий рівень, то можна говорити про цикл, що розвивається, прогресивний. Якщо ж рівень виявляється нижчим, то процес має кваліфікуватися як регресивний. Окремий випадок, коли в соціальних системах нічого не відбувається протягом визначеного часу, обумовлюється як стагнація (застій). Важливим критерієм є кінцевий результат процесу.

Існує інша точка зору на природу соціальних процесів. Під соціальними процесами розуміються соціальні зміни, що є сукупними, односпрямованими й повторюваними діями індивідів, груп і т. ін. Це акти соціальних взаємодій, результатом яких є зміна соціальних відносин між людьми, наприклад, процеси соціальної мобільності, соціальні конфлікти та ін. Тобто не будь-яка зміна, а зміни, що відбуваються в результаті спрямованої взаємодії людей, пов'язані з наявністю у них однакових мотивів і орієнтацій.

В умовах структурної кризи в суспільстві, коли можливість саморегуляції соціальних процесів та відносин істотно знизилася, усе більш

усвідомлюється потреба в оптимальних рішеннях щодо формування якісної соціальної політики на підприємстві.

До завдань формування належить, перш за все, створення правового поля і механізмів, що встановлюють правила й принципи поведінки, взаємин усіх складових суспільно-соціальних суб'єктів, забезпечення соціального захисту, підтримка тих, хто потребує цього, справедливого розподілу доходів, зміцнення соціальної справедливості громадян.

Соціальні зв'язки і відносини стали незалежними й ґрунтуються на індивідуальності людини, більших можливостях вибору своєї соціальної ніші на основі посилення соціальної мобільності, зниження залежності людини від певних спільнот. Ці зміни відбуваються і в рамках загальнолюдський соціальних і культурних процесів на підприємстві.

Соціальна політика – можливість створення певних механізмів, спрямованих на формування лояльності персоналу, підвищення його якості, зниження плинності персоналу, на підвищення коефіцієнта стабільності. Стратегічною метою соціальної політики є створення висококваліфікованого, згуртованого колективу, здатного своєчасно й мобільно реагувати на змінювані вимоги ринку.

Пріоритети соціальної політики підприємства – це зафіксовані в документальному виді основні напрями реалізації соціальних програм підприємства. Внутрішня корпоративна соціальна програма пов'язана з розвитком персоналу; посиленням його соціальної захищеності; охороною здоров'я і створенням безпечних умов праці; вирішенням питань соціально-відповідальної реструктуризації підприємства. Використання соціальних пакетів у практиці управління підприємством надає можливість задовольнити потреби працівників у соціальному захисті, необхідному кожній людині, виявити турботу керівників до інтересів працівників, заохотити кожного, сприяти зростанню і процвітанню підприємства.

Діяльність підприємства має соціально значущий характер, що виражається у виробництві якісних товарів і послуг; сплаті податків; створенні гарно оплачуваних робочих місць; внеску в розвиток внутрішнього й зовнішнього середовища діяльності свого бізнесу; реалізації внутрішніх і зовнішніх соціальних програм, що узгоджується із стратегією розвитку підприємства.

Отже, соціальна політика як основа управління соціальними процесами та відносинами на підприємстві – це сукупність заходів, спрямованих на розв'язання соціальних проблем, виділення пріоритетів на цьому шляху, пошук ресурсів і ефективних шляхів з формування команди, яка ухвалює соціально-відповідальні рішення для отримання найбільшого соціального ефекту за найменших управлінських витрат.

4.3. Причини нещасного випадку на виробництві

За класифікатором усі причини нещасних випадків поділяються на:

Технічні:

- 01 – конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва
- 02 – конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність транспортних засобів
- 03 – неякісне розроблення або відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, обладнання, устаткування тощо
- 04 – неякісне виконання будівельних робіт
- 05 – недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки
- 06 – незадовільний технічний стан:
 - 06.1 – виробничих об'єктів, будинків, споруд, території
 - 06.2 – засобів виробництва
 - 06.3 – транспортних засобів
- 07 – незадовільний стан виробничого середовища (перевищення гранично допустимих концентрацій (рівнів) небезпечних та шкідливих виробничих факторів)
- 08 – інші

Організаційні:

- 09 – незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці
- 10 – недоліки під час навчання безпечним прийомам праці, у тому числі:
 - 10.1 – відсутність або неякісне проведення інструктажу;
 - 10.2 – допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці
- 11 – неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність
- 12 – відсутність у посадових інструкціях визначення функціональних обов'язків з питань охорони праці
- 13 – порушення режиму праці та відпочинку
- 14 – відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (профвідбору)
- 15 – невикористання засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними

- 16 – виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо
 - 17 – залучення до роботи працівників не за спеціальністю (професією)
 - 18 – порушення технологічного процесу
 - 19 – порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо
 - 20 – порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів
 - 21 – порушення правил дорожнього руху
 - 22 – незастосування засобів індивідуального захисту (за їх наявності)
 - 23 – незастосування засобів колективного захисту (за їх наявності)
 - 24 – порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі
 - 24.1 – невиконання посадових обов'язків
 - 24.2 – невиконання вимог інструкцій з охорони праці
 - 25 – інші
- Психофізіологічні:*
- 26 – алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсикологічне отруєння
 - 27 – низька нервово-психічна стійкість
 - 28 – незадовільні фізичні дані або стан здоров'я
 - 29 – незадовільний психологічний клімат у колективі
 - 30 – травмування внаслідок протиправних дій інших осіб
 - 31 – інші причини

Визначення причин нещасного випадку. Служба охорони праці. Правильне визначення причин нещасного випадку має важливе значення для профілактики виробничого травматизму, бо саме причини служать вихідними даними не тільки для опрацювання заходів щодо усунення наслідків конкретного нещасного випадку, а й для запобігання нещасним випадкам взагалі та поліпшення безпеки праці зокрема.

Часто під час розслідування нещасних випадків причини формують невірно й тенденційно, підмінюють їх обставинами і наслідками. Тож розраховувати на ефективність профілактичних заходів у таких випадках не можна. Усі помилки в актах, що стосуються визначення причин нещасного випадку, можна звести до наступного. Найчастіше причини нещасних випадків визначають (якщо взагалі вказують) загальними фразами: «Незадовільна організація праці», «Несправність обладнання», «Безвідповідальне ставлення», «Неоперативність служби головного механіка (енергетика)», які ні про що не говорять.

Приклад: «Робітники житлово-комунального відділу розбирали покрівлю старого будинку. Горищене перекриття, на якому вони знаходились,

обвалилося і разом з ним впали двоє робітників». Причина: «Безвідповідальне ставлення бригадира до створення безпечних умов праці». Це визначення невірне. Згідно з правилами охорони праці перед розбиранням старих будівель необхідно:

- провести обстеження стану будівлі зі складанням акта;
- розробити проект виконання робіт, у якому визначити послідовність розбирання, заходи з безпеки праці, кількість робітників тощо;
- розбирання будівлі необхідно виконувати під постійним наглядом керівника робіт. Всього цього не було зроблено. Це й стало причиною нещасного випадку.

Приклад: «В одній з клінік була травмована санітарка Т., через що вона понад два місяці хворіла». Ось як розслідували цей випадок і як склали акт: «У санітарній кімнаті (убиральні) виникла аварійна ситуація: забився каналізаційний стояк. Фекальними стоками затопило приміщення і могли пошкодитися мішки з хлорним вапном, які знаходились на підлозі. Санітарка Т. почала прибирати мішки, щоб вони не намокли і травмувала правий плечовий суглоб». Причина: «Аварійна ситуація» Заходи: «Провести позаплановий інструктаж з охорони праці».

В акті зафіксовано тільки сам факт нещасного випадку та його наслідки, а причину не зазначено. В обставинах же треба було вказати: 1. Чому в убиральні зберігалися мішки з хлорним вапном? 2. Хто й як повинен чистити стояк, чому він засмітився? 3. Яка вага мішків з хлорним вапном? Як санітарка їх піднімала і одержала травму? Якщо відповісти на ці запитання, стане зрозумілим і що стало причиною нещасного випадку, і які заходи необхідно виконати. А за такого «розслідування» неможливо вжити необхідних заходів щодо запобігання аналогічним випадкам.

Інколи в актах причину визначають як «Неуважність», «Непередбачений випадок», «Збіг обставин», «Втрата пильності» тощо.

Приклад: «Робітнику Н. доручили перевезти скляну ємкість з кислотою. Не знайшовши спеціального візка для транспортування ємкостей з агресивними рідинами, робітник вирішив перенести її в руках. До акумуляторної він доніс ношу благополучно, а коли ставив ємкість на стіл, то поставив не на сам стіл, а на фанеру, яку до його приходу поклав туди водій Д. Коли Н. поставив ємкість начебто на стіл, вона впала, розбилася і кислота потрапила робітнику на ноги». Причина: «Неуважність Н. та збіг обставин».

Приклад: «Штукатур Ш. пішла уточнити у майстра, коли підвезуть цементний розчин. Коли Ш. йшла коридором третього поверху, вона відчула удар по голові і впала. Як з'ясувалося, у той момент, коли Ш. проходила мимо одних з дверей, з неї виходив робітник Ц. і виносив на плечах дерев'яний брус, яким ненавмисно вдарив Ш. по голові». Причину нещасного випадку визначили як «збіг обставин». Певна річ, це не причина нещасного випадку. А вся справа у незадовільній організації робіт на об'єкті.

Поверхове розслідування обставин нещасного випадку утруднює з'ясування причин і часто призводить до невірної їх встановлення, а іноді таке розслідування проводиться з цілком визначеною метою – звинуватити потерпілого.

Приклад: "Під час роботи штампувальниця Л. пішла на заготівельну ділянку за заготовками. Щоб взяти заготовку, Л. різко присіла і лівою гомілкою зачепилася за гострий край заготовки (металевої полоси) й отримала травму: різану рану м'яких тканин верхньої частини лівої гомілки". Причина: "Елементарна необережність потерпілої". Та справа ж не в тому, "різко" чи "не різко" присіла робітниця. Необхідно було з'ясувати, чому робітниця вимушена була ходити за заготовками на сусідню ділянку? Де і як складуються заготовки? Тоді можна було б вірно визначити причину й усунути її. Крім того, не було зазначено, чи була потерпіла у необхідному спецодязі.

Неприпустимо причину нещасного випадку зводити до обвинувачення самого потерпілого.

Приклад: «Робітниця Т., яка не мала посвідчення на право управління, сіла за кермо електрокара і під час виїзду з будівлі цеху, щоб не наїхати на працівника, який проходив через ворота, різко повернула вбік і наїхала на штабель ящиків, травмувавши при цьому два пальці лівої руки». Причину встановили як «порушення Т. правил охорони праці». З цим погодитись не можна. Робітниця порушила не правила охорони праці, а виробничу дисципліну, бо не мала права на управління електрокаром.

Але хіба це не основна причина. Адже це міг зробити будь-хто з працівників, оскільки електрокар був незамкнений. Це і є головною причиною нещасного випадку. Тобто було порушено вимогу правил охорони праці щодо обов'язкового блокування пускових пристроїв транспортних засобів.

Є ще одна типова помилка - причина не є наслідком обставин. Тобто незважаючи на те, що причина явно впливає з обставини нещасного випадку, але визначено її незалежно від них.

Приклад: «Слюсар з ремонту обладнання К., щоб заточити свердло, без дозволу механіка замінив на заточувальному верстаті алмазний круг на абразивний. Коли станок включили, абразивний круг розірвався і його уламком слюсаря було травмовано в голову». Причина: «Відсутність контролю з боку механіка за роботою К.». У даному випадку причина не впливає з обставин. Замість того, щоб встановити дійсну причину розриву абразивного круга (неправильне зберігання, кріплення, погана якість, встановлення невипробованого круга, перевищення швидкості обертання), все звели до безконтрольної роботи слюсаря.

Приклад: «Водій П. на майданчику біля гаража міняв камеру колеса. Закінчивши монтаж, він частково накачав камеру і вирішив обстукати стопорне кільце. Під час удару молотком по кільцю воно вискочило з пазів і

вдарило П. по пальцю правої руки». Причина: «Відсутність досвіду і неуважність потерпілого». Та справа тут не у досвіді або неуважності, а в небезпечному способі виконання роботи. Монтаж, демонтаж і накачування коліс повинні проводитися на спеціальному пристрої.

Таким чином, основні вимоги, яких необхідно дотримуватись, щоб уникнути помилок при визначенні причин нещасних випадків (акт, в якому не вказана причина травмування або вказана неправильно, не може бути визнано повноцінним документом), зводяться до наступного:

- причина повинна впливати з обставин;
- в акті мають бути вказані конкретні порушення норм і правил охорони праці;
- означення причин має бути чітким, лаконічним, технічно грамотним (без посилання на пункти правил та інструкцій) і відповідати правилам охорони праці.

ЛЕКЦІЯ 5

Тема 4. Засади державної політики в Україні із питань охорони праці.

План

5.1. *Нормативна база України з охорони праці.*

5.2. *Закон України «Про охорону праці».*

5.1. Нормативна база України з охорони праці

Нормативна база України з охорони праці складається:

- Закони України;
- Укази Президента України;
- Постанови та розпорядження КМУ ;
- Накази .

Закони України

- Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності ;
- Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності ;
- Закон України «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки»;
- Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності»;
- Гірничий Закон України;

- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку ...»;
- Закон України «Про звернення громадян»;
- Закон України «Про пожежну безпеку».

Укази Президента України

- Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30 травня 2008 року;
- Указ Президента України «Про День охорони праці».

Постанови та розпорядження КМУ

- Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері промислової безпеки та охорони праці і визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) ;
- Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Український прорив: для людей, а не політиків» ;
- Про затвердження Порядку надання у 2007 році спеціальних дозволів на користування надрами ;
- Про затвердження Положення про Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду ;
- Про перетворення Державного департаменту промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;
- Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- Про затвердження Порядку проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
- Про затвердження Порядку здійснення державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності ;
- Про затвердження Порядку видачі дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці та його територіальними органами .

Накази

- Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці ;
- Положення про порядок підготовки та подання на державну реєстрацію нормативно-правових актів ;

- Вимоги до спеціалізованих та експертних організацій, передбачених постановою КМУ від 26.05.2004 №687 ;
- Реєстр уповноважених організацій, передбачених постановою КМУ від 26.05.2004 № 687 ;
- Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці;
- Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства;
- Рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві;
- Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці;
- Порядок побудови, викладу та оформлення нормативно-правових актів з охорони праці;
- Про єдину державну систему показників обліку умов і безпеки праці.

5.2. Закон України «Про охорону праці»

Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Основні конституційні права людини та гарантії їх дотримання на виробництві прописані у наведених нижче статтях Конституції України.

Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (Ст. 3 Конституції України).

У статті 24 Конституції України наведено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Стаття 43 Конституції України стверджує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

У статті 44 Конституції України, стверджується, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Про це іде мова у статті 45 Конституції України. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. (Стаття 46 Конституції України).

Стаття 49 Конституції України проголошує, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона

здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. У державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Держава сприяє розвитку лікувальних закладів усіх форм власності. Держава дбає про розвиток фізичної культури і спорту, забезпечує санітарно-епідемічне благополуччя.

Кожному громадянину України гарантується право знати свої права і обов'язки. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, мають бути доведені до відома населення у порядку, встановленому законом. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, не доведені до відома населення у порядку, встановленому законом, є не чинними. (Стаття 57 Конституції України).

Конституція України наголошує у стаття 60 – ніхто не зобов'язаний виконувати явно злочинні розпорядження чи накази. За віддання і виконання явно злочинного розпорядження чи наказу настає юридична відповідальність.

Президент України є главою держави і виступає від її імені. Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина (Стаття 102 Конституції України).

Прокуратура України становить єдину систему, на яку покладаються:

- 1) підтримання державного обвинувачення в суді;
- 2) представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом;
- 3) нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство;
- 4) нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян;
- 5) нагляд за додержанням прав і свобод людини і громадянина, додержанням законів з цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами.

У розділі I, загальні положення, у статті 1 наведено визначення понять і термінів з 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 у процесі трудової діяльності.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Стаття 1 закону України «Про охорону праці», у порівнянні із законом 1992 року, щодо визначення *охорони праці* практично не змінилась, окрім запису останніх рядків – було «.. у процесі праці.», а стало – «у процесі трудової діяльності». Суттєвим стало введення визначень роботодавець та працівник. Тобто, на законодавчому рівні необхідно було визначити рівень відповідальності та права двох сторін процесу праці. Після того, як в Україні було введено «інститут» власників, які мали можливість використовувати найману працю, а самі при цьому знаходились за кордоном, та практично зняли з себе відповідальність за те що відбувається на підприємстві, це питання набуло важливості та було вирішено і офіційно набуло чинності починаючи із 2002 року. У новій редакції закону 2002 року вже використовується термін роботодавець. Також у цей же час з'являється тлумачення терміну працівник. Відношення між працівником та роботодавцем можна представити у вигляді ерготичної системи, яка націлена на створення безпечних умов праці.

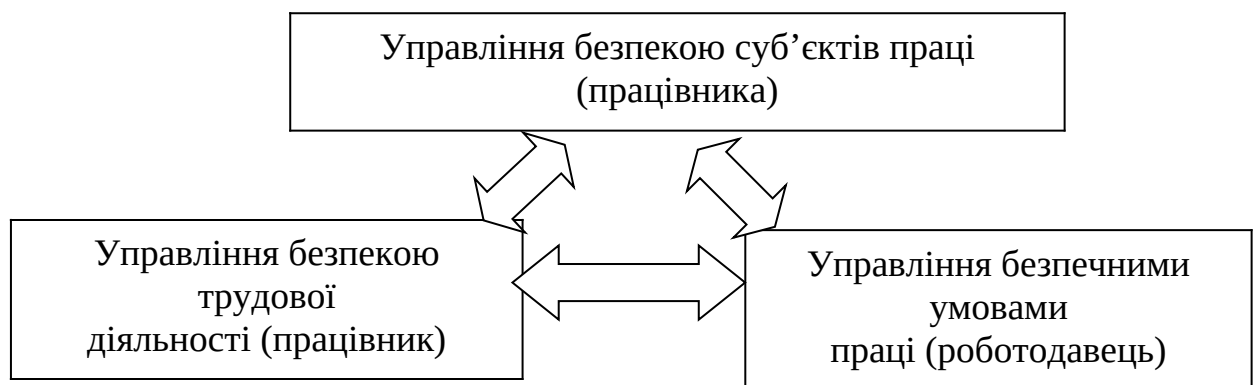


Рис. 5.1. Схема управління безпекою суб'єктів праці

Основні посадові обов'язки усіх категорій учасників трудового процесу, прописані у нормативних актах НПАОП України та посадових інструкціях з охорони праці.

У статті 2 наведено сферу дії цього Закону, а саме – дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

На теперішній час в Україні велика чисельність підприємств, установ, організацій, які мають різні форми власності та які налічують від одного до тисячі і більше працівників. У одному випадку держава, є власником і

використовує найману працю в іншому власником є людина або де кілька людей. Власником може бути громадянин України та або іншої країни світу. Всі ці відношення регулює законодавство України у тому числі і закон «Про охорону праці» та його дія поширюється на усі підприємства та всіх працівників.

Державна політика в галузі охорони праці позначена у статті 4. Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

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

Як що порівняти усі попередні статті закону «Про охорону праці» із 4 статтею, то можна зрозуміти що вона є висновком, який витікає із існуючого законодавства та нормативів України з менеджменту охороною працею на підприємстві. Ця стаття є концепцію розвитку питань охорони праці на теперішній час та перспективу. Тому, можна оцінити пріоритетність питань, які держава вирішує та планує вирішувати з охорони праці робітників. Першим, як вимагає того Конституція України, наголошується та ідуть питання пріоритетності життя і здоров'я працівників, а також відповідальність роботодавця за безпечність умов праці. Останнім за пріоритетом є використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення безпеки працюючих. На мій погляд, у теперішніх умовах, необхідно деякі напрями державної діяльності, що знаходяться у при кінці цієї 4 статті закону, пересунути ближче до пріоритетів. Наприклад використання світового досвіду не завадило б при вирішенні питань безпеки на вугільних шахтах, тому що такого рівня травматизму та загибелі шахтарів нема ніде у Європі, у багатьох країнах про загибель на шахтах вже багато років не згадують, а у нас у країні щомісячно.

Друге, що також необхідно переглянути на пріоритетність, це навчання та професійна підготовка. У 2008 року у переліку спеціальностей МОН України з'явилась спеціальність охорона праці, але мине 5-6 років поки з'являться на підприємствах перші фахівці із базовою освітою з охорони праці, а до цього це буде все, як і було і результат мабуть буде такий же. Із 1991 року держава Україна не випускає і ніколи не випускала фахівців за спеціальністю охорона праці. Є відповідні відділи на усіх підприємствах але працюють в них інженери, які не мають фахової підготовки. Може це також пояснює те становище із травматизмом та загибеллю працівників на виробництві.

Усі інші напрями що наведені у статті 4 закону «Про охорону праці» також важливі, але не треба багато казати про пріоритетність життя робітників, використання різних засобів та іншого, насамперед треба все робити для їх реалізації та готувати і вчити як це робити тих хто буде цим безпосередньо займатись.

Важливим є розділ II – Гарантії прав на охорону праці. Права на охорону праці під час укладання трудового договору наведено у статті 5. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, 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.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Права на охорону праці під час укладання трудового договору, прописані у Кодексі законів про працю України – Стаття 9. Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників КЗПП України. Як що хтось із роботодавців не зрозумів, то необхідно пояснити, що це стаття на 100 відсотків, дозволяє будь кому з робітників, при відповідних негативних стосунках із адміністрацією або в інших випадках, звертатись до суду із вимогами компенсувати втрачене здоров'я, тому що умови праці у робочій зоні на підприємстві не відповідають санітарним нормам мікроклімату виробничих приміщень, гігієнічним нормативам (ГН) або стандартам. Питання дуже складне для підприємців, бо як вони можуть зараз відповідати, коли в літку температура перевищує припустимі, не кажучи про оптимальні, а в зимку навпаки – менше припустимих, тому що в Україні криза та війна і ми на усьому економимо.

Зараз дуже поширена праця на виробництві із використанням ПЕОМ. Дуже не часто користувачі ПЕОМ задумуються над тим, які небезпеки таять у собі ці невеликі на вид, але дуже нам необхідні в діяльності електронні пристрої. Чи колись хто не будь замислився над тим, а чи можна йому працювати із ПЕОМ? Чи дозволяє стан його здоров'я? Чи згоден він тратити частину свого здоров'я? А саме: підвищена зорова напруга, психологічне перевантаження, тривале незмінне положення тіла в процесі роботи, іонізація повітря в робочій зоні, електромагнітне випромінювання, статична електрика, монотонний і дискретний шуми. До цих негативних факторів додаються ще дуже серйозні вимоги до метеорологічних показників робочої зони, що висувають вимоги по забезпеченню робочого місця користувачів системою вентиляції, у якої є свої мінуси і плюси, установка кондиціонерів, також вимагає уважного підходу до їх обслуговування і вибору типу кондиціювання. Не менш серйозні вимоги висуваються до організації освітлення і ергономічних показників умов праці і т.п. Чи всі робочі місця користувачів відповідають цим вимогам? Далеко не усі. А як ці питання вирішуються у навчальних закладах, де наше молоде покоління годинами проводить час біля екранів моніторів і не уявляє собі, наскільки серйозними можуть бути для них наслідки? Регулярна робота з комп'ютером, без застосування необхідних мір захисту, викликає захворювання: органів зору і

серцево-судинної системи в 60% користувачів; шлунково-кишкового тракту в 40% користувачів; шкіри і різні пухлини (у тому числі мозку) у 10%. Звертає на себе увага також і те, що в найбільш розвитих країнах, таких як США, уже діагностують захворювання назви, що мають, «синдрому стресу оператора дисплея». Режим роботи з комп'ютерами є багато в чому визначальним. У місті відкрилося багато комп'ютерних клубів і відділів, де студенти годинами проводять біля екрана монітора. Усе вище сказане свідчить про те, що комп'ютери і процес роботи з ними, необхідно удосконалювати. Не можна забувати про те, що усе, що створюється людиною, створюється для його потреб і покликано служити людині приносячи йому користь, а не шкоду.

Права працівників на охорону праці під час роботи наведено у статті 6. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній зарібок.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Це дуже сучасна стаття, яка перекликається із попередньою 5 статтею. Різниця в тому що, у цій статті показано механізм, як працівник може за наявності шкідливих факторів на робочому місці не виходити на роботу, а потім вимагати звільнення із виплатою тримісячного заробітку.

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці наведено у статті 7. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Рівень шкідливості та необхідність компенсації визначається фахівцями на умовах атестації робочих за гігієнічними нормативами та наведено у переліку робіт з підвищеною небезпекою який наведено у НПАОП 0.00-8.24-05.

На підприємствах на основі Переліку, з урахуванням специфіки виробництва, роботодавцем розробляються і затверджуються відповідний перелік робіт з підвищеною небезпекою, для проведення яких потрібне спеціальне навчання і щорічна перевірка знань з питань охорони праці.

ЛЕКЦІЯ 6

ТЕМА 5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ

План

6.1. *Умови при яких відбувається організація охорони праці.*

6.2. *Організація менеджменту з охорони праці на підприємстві.*

6.1. Умови при яких відбувається організація охорони праці

Виходячи з визначення науки "охорона праці", система охорони праці об'єднує сукупність правових, соціально - економічних, організаційно - технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини у процесі праці.

Об'єктом керування в охороні праці є машини, механізми, технологічні процеси, підприємства, галузі промисловості, сфери людської діяльності тощо. Елементами управління станом цього об'єкту є: проведення контролю стану на об'єкті, визначення необхідного завдання, порівняння з завданням, вироблення управлінських дій, реалізація керівних дій, контроль виконання управлінських дій (зворотний зв'язок) і інших.

Розглядаючи управління охороною праці із зазначених позицій, вважають, що система управління (керування) охороною праці (СУОП) є сукупністю самої системи охорони праці та елементів управління її станом. Іншими словами, управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація системи заходів щодо забезпечення охорони життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. Разом з тим СУОП виступає як функціональна підсистема системи управління всім господарським комплексом України в цілому. Розглядаючи систему управління охороною праці в державному масштабі, слід відзначити такі її особливості, як складність і вразливість системи СУОП на конкретному об'єкті з багаторівневою системою управління, де найвищим рівнем є державне управління, а нижче – управління охороною праці на конкретній ділянці або в конкретному цеху підприємства залежно від форми власності та відомчої підпорядкованості об'єкта проміжні ступені управління можуть виступати, як відомче, регіональне управління, а також управління на рівні підприємства, об'єднання.

Узагальнена блок-схема СУОП на державному рівні наведена на рис. 6.1.

Основними структурними елементами СУОП є:

- Об'єкт управління, тобто система охорони праці на конкретному підприємстві, в об'єднанні, регіоні, Україна в цілому;

- Елементи управління, що включають контроль стану об'єкта, вироблення управлінських дій та їх реалізацію, контроль за виконанням управлінських дій, аналіз подібних об'єктів, формування завдання охорони праці, порівнянних показників .

Крім управлінських дій , на стан охорони праці впливають різні впливи Z_{1Zn} , зумовлені реальними політичними та соціально – економічними процесами і часто носять випадковий, непередбачуваний характер, а іноді можуть бути і заздалегідь прогнозовано. До таких впливів, наприклад, належать структурні зміни в економіці, розвиток процесів роздержавлення, створення нових форм і методів панове ренію, розвиток малого та середнього бізнесу, запровадження системи соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві тощо. Це дозволяє за допомогою прийняття відповідних них управлінських рішень уникнути негативних наслідків або посилити позитивний вплив того об'єкта впливу, понесеного об'єктів управління.

Оцінка стану охорони праці проводять за великою кількістю показників Для їх узагальнення встановлено єдиний показник – узагальнюючий критерій оцінки якості об'єкта управління (ЯОУ) .

Самі управлінські дії відрізняються один від одного , як за змістом , так і за формою їх реалізації. Однак кожен з них можна нарешті оцінити розміром витрат на виконання цієї дії в грошовому вираженні (ГВ) Тоді в класичному вигляді ефективність управлінських дій E оцінюється зміною ЯОУ на одиницю ГВ :

$$E = d\text{ЯОУ} / d\text{ГВ} \quad (6.1)$$

Як показує практика, управлінські дії з охорони праці завжди обмежені. Ці обмеження можуть бути пов'язані з відсутністю необхідних технічних засобів, площ, людських ресурсів, відповідного рівня культури і підготовки персоналу в тому числі.

В умовах переходу України до ринкових умов частіше трапляється обмеження коштів, що виділяються на охорону праці. Тому основне завдання вдосконалення СУОП в умовах реформування економіки полягає в тому, щоб за існуючих рівнів обмежень управлінських дій забезпечити їх максимальну ефективність .

Оптимальні обсяги коштів, що витрачаються на охорону праці, мають вибиратися, виходячи з умов забезпечення максимальної ефективності дій, спрямованих на управління народногосподарським комплексом, а в кризових умовах розвитку держави – за умови забезпечення мінімального зниження величини валового національного продукту при збереженні необхідного мінімуму соціальних гарантій працівника .

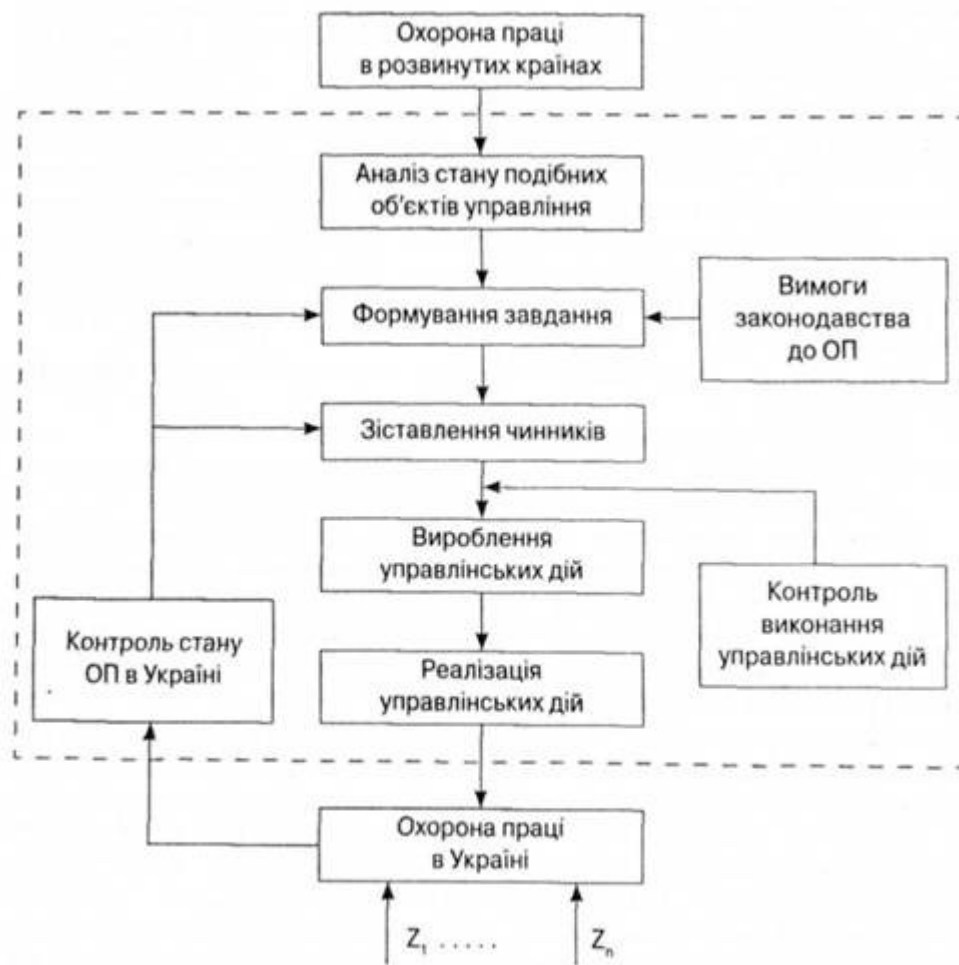


Рис. 6.1. Блок-схема управління охороною праці на державному рівні

Вирішення цих завдань може бути досягнуто шляхом оптимального розподілу наявних людських і фінансових управлінських ресурсів, правильного вибору числа і якості управлінського персоналу, прийняття обґрунтованих, близьких до оптимальним, управлінських рішень важливе значення має при цьому наявність повної, об'єктивної інформації про стан об'єкта управління. Розроблено та науково обґрунтовано їх методів її обробки і прийняття управлінських рішень, що неможливо без створення сучасних інформаційних систем у галузі охорони праці.

Відповідно до Закону «Про охорону праці» державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України ;
- спеціально уповноважений урядовий орган державного управління охороною праці – державний комітет з нагляду за охороною праці , входить до складу Кабінету Міністрів (Держгірпромнагляд з охорони праці) ;
- на галузевому рівні – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

- на регіональному рівні – місцева державна адміністрація та органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів і Держгірпромнагляд з охорони праці України здійснюють управління охороною праці на загальнодержавному рівні. Окремі загальнодержавні управлінські функції делеговані Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству охорони навколишнього природного середовища, Міністерству охорони здоров'я та Міністерству надзвичайних ситуацій України. Управлінський вплив на охорону праці в окремих галузях, регіонах і на окремих підприємствах ці органи можуть здійснювати як безпосередньо, так і через органи галузевого, регіонального управління охороною праці та органи управління охороною праці окремого підприємства або їх об'єднання. Інші органи державного управління забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці на регіональному або галузевому рівні. Саме в цій частині державного управління охороною праці, з одного боку, окремі управлінські функції органів управління перетинаються і дублюються, а з іншого, при недостатньому рівні координації роботи цих управлінських органів можливі певні прогалини та упущення в роботі.

Блок – схеми систем державного управління охороною праці на регіональному та галузевому рівнях представлені на рис 6.2 і 6.3.

Система державного управління охороною праці як в області, так і в регіоні є дворівневою. Верхній рівень системи (1) – загальнодержавне управління, яке здійснюється названими органами, низький рівень системи (2) – регіональне та галузеве управління, здійснюване, відповідно, місцевої державної адміністрацією, радами народних депутатів та галузовими міністерствами. У свою чергу, регіональне управління залежності від адміністративно-територіального поділу може виконуватися на обласному, міському, районному та селищному рівнях.

Система управління охороною праці на підприємстві залежно від його відомчого підпорядкування може бути навіть чотири рівневою. Крім згаданих двох рівнів, тут необхідно виділити управління на рівні об'єднання підприємств (за наявності таких у галузі) і на рівні самого підприємства.

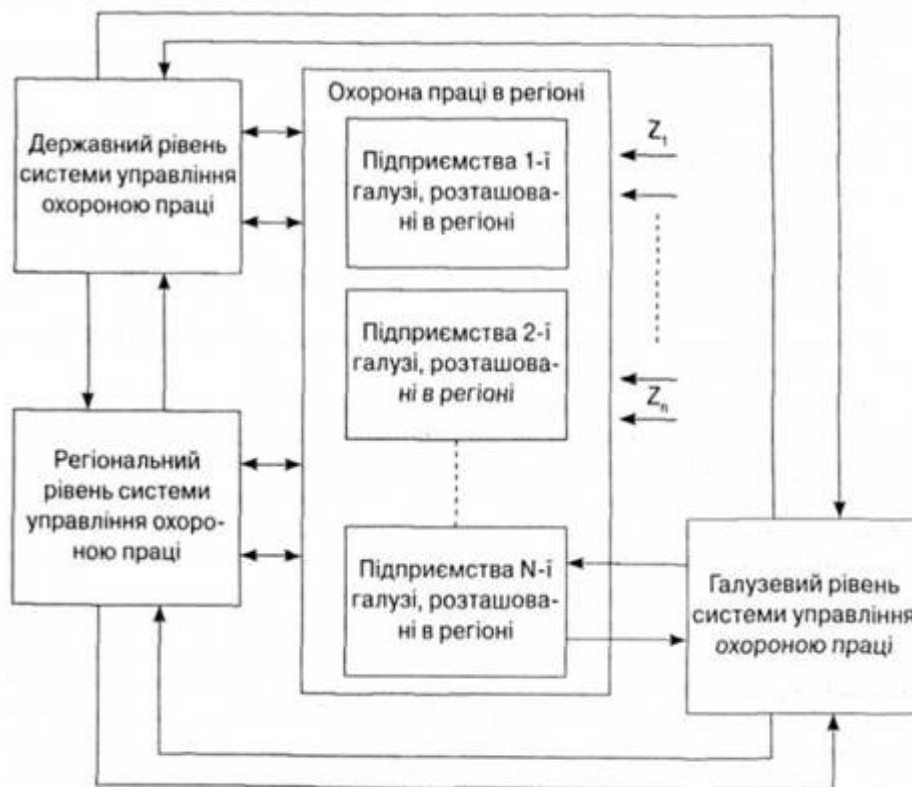


Рис. 6.2 Блок-схема системи державного управління охороною праці на регіональному рівні

Для системи управління характерно, що вищі і нижчі рівні управління можуть взаємодіяти між собою як через проміжні рівні, так і безпосередньо. Причому тільки на етапах розробки та реалізації управлінських дій простежується певна субординація у взаємодії різних рівнів системи, а для етапів формування завдання і зіставлення показників характерно довільний характер взаємодії рівнів системи.

Наприклад, низькі рівні системи часто можуть використовувати інформацію про стан охорони праці, отриману в результаті контролю цього стану охорони праці органами будь-якого рівня, а органи управління на високому рівні часто отримують інформацію про виконання управлінських дій або про стан охорони праці безпосередньо від органів управління охороною праці підприємств.

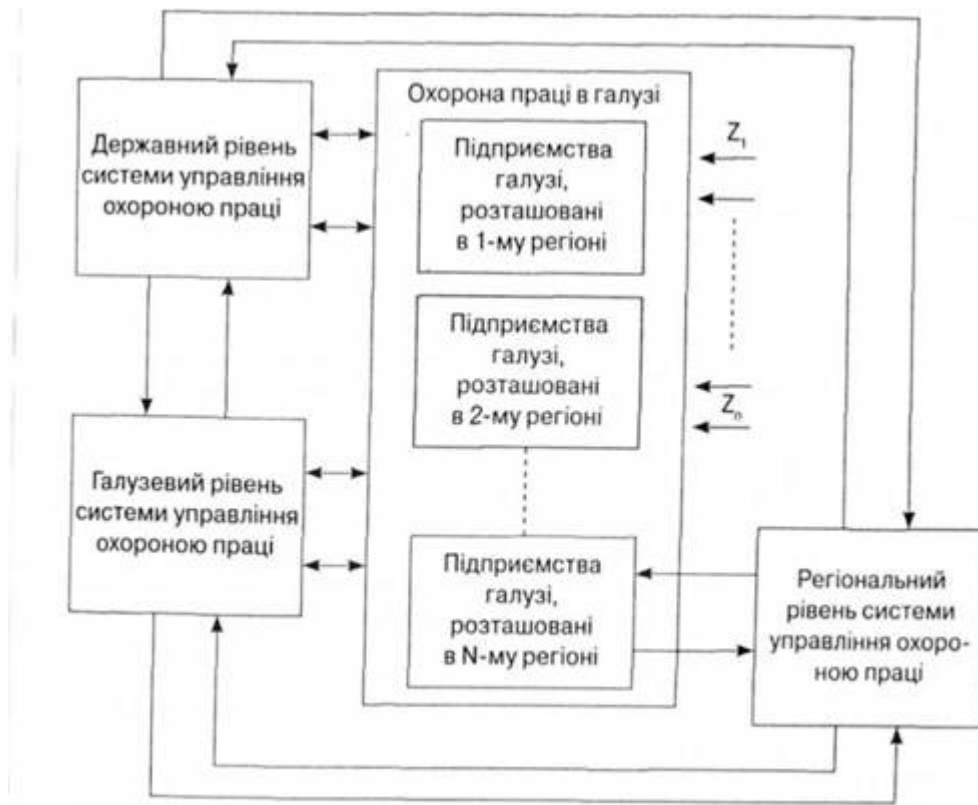


Рис. 6.3 Блок-схема системи державного управління охороною праці на галузевому рівні

Міжнародний стандарт ДСТУ ISO 45001. До 2021 року в Україні діяв ДСТУ OHSAS 18000. Це серія стандартів, що містили вимоги та керівні вказівки до розробки та впровадження систем менеджменту професійної безпеки та охорони праці (СМПБіОТ), застосування яких забезпечує можливість організації управляти ризиками в системі менеджменту та підвищувати ефективність її функціонування. Чинна на сьогодні в Україні система управління охороною праці побудована на принципі 100 % дотримання вимог НПАОП. Із 2021 р. вказаний стандарт замінив ДСТУ ISO 45000. 12 березня 2018 р. Міжнародна організація зі стандартизації – *International Organization for Standardization (ISO)* опублікувала міжнародний стандарт ISO 45001:2019 *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use* (Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування).

ДСТУ ISO 45001:2019 — це новий міжнародний стандарт у сфері професійної безпеки та здоров'я (OH&S), який має на меті впровадження системи профілактики нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, інцидентів тощо, збереження життя і здоров'я працівників, скорочення витрат на сплату штрафів, виконання приписів наглядових органів у галузі охорони праці, ведення бізнесу більш ефективним шляхом зниження невиробничих втрат (на ліквідацію наслідків аварій та інцидентів,

сплату штрафів і реалізацію приписів), покращення іміджу компанії як соціально орієнтованої і та ін.

Стандарт призначений для впровадження організаціями будь-якого розміру та сфери діяльності. Усі його вимоги добре інтегруються з процесами управління організацією. Відповідно до цих стандартів система управління охороною праці будується на принципі добровільного дотримання вимог охорони праці, виходячи з законодавчо встановленого припустимого рівня ризику для життя і здоров'я працюючих. Загальний підхід, який використовується у таких системах управління, полягає в тому, що прийняття конкретного рішення базується на оцінці ризику, і називається *ризик-орієнтованим підходом* (РОП).

Концептуально РОП складається з двох елементів – оцінки й керування ризиком. *Оцінка ризику* – це аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації. *Керування ризиком* – аналіз ситуації і розробка рішень, спрямованих на зведення ризику до прийняттого мінімуму. Концепція РОП деякою мірою протилежна тому підходу, при якому необхідність і можливість досягнення кращого результату диктується жорсткою системою нормативів, правил, стандартів, але вона дає можливість раціонально використовувати кошти, спрямовані на охорону праці. РОП почав з'являтися в розвинених країнах 20...25 років тому. Він великою мірою відповідає економічним інтересам підприємства і тому більше може зацікавити підприємців. На другому курсі ви будете вивчати ризики більш детально у курсі «Теорія ризиків».

Міжнародний стандарт ДСТУ ISO 19011:2019. ДСТУ ISO 19011:2019 «Настанови щодо аудиту систем менеджменту» – міжнародний стандарт, що містить керівні вказівки з аудиту систем менеджменту організацій.

Стандарт розроблений Технічним комітетом ТК 176 Міжнародної організації із стандартизації ІСО. Стандарт виданий в 2019 році і є третім виданням (перше видання – ISO 19011:2002 було видано в 2002 році). Стандарт ДСТУ ISO 19011:2019 призначається для застосування широким колом потенційних користувачів, включаючи аудиторів, організації, які впроваджують системи менеджменту, та організації, яким необхідно проводити аудити систем менеджменту відповідно до контракту або законодавством. Проведення аудиту відповідно до стандарту засноване на менеджменті ризиків і передбачає застосування вибіркового дослідження на основі теорії ймовірностей і математичної статистики.

Зв'язок з іншими стандартами ISO. Так як стандарт ДСТУ ISO 19011 надає керівні вказівки з аудиту систем менеджменту, то він взаємопов'язаний з усіма міжнародними стандартами , які встановлюють вимоги до цих систем.

ДСТУ ISO 19011 передбачає, що його будуть використовувати внутрішні аудитори наступних систем менеджменту:

- ДСТУ ISO 9001 – системи менеджменту якості;

- ДСТУ ISO 14001 – системи менеджменту навколишнього середовища (системи екологічного менеджменту);
- ДСТУ ISO 45001 - системи менеджменту професійної безпеки і здоров'я;
- ДСТУ ISO / IEC 20000-1 – системи менеджменту послуг в області інформаційних технологій;
- ДСТУ ISO 22000 – системи менеджменту безпеки харчових продуктів;
- ДСТУ ISO / IEC 27001 – системи менеджменту інформаційної безпеки;
- ДСТУ ISO 28000 – системи управління безпекою ланцюга постачань;
- ДСТУ ISO 30301 – системи менеджменту записів;
- ДСТУ ISO 39001 – системи менеджменту безпеки дорожнього руху;
- ДСТУ ISO 50001 – системи енергетичного менеджменту.

З подальшим розвитком системного менеджменту та галузевого менеджменту якості організацій кількість стандартизованих систем менеджменту організацій, мабуть буде збільшуватися. Міністерство надзвичайних ситуацій України видало рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на – «Про затвердження Рекомендацій щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві», № 398, 2006.06.27.

6.2. Організація менеджменту з охорони праці на підприємстві

Згідно із розділом III Організація охорони праці закону України «Про охорону праці», а саме статті 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця, *роботодавець зобов'язаний* створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Відповідно до Кодексу законів про працю (ст. 153, «Створення безпечних і нешкідливих умов праці») на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників. Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону

праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах. На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони. Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів. Глава IV РОБОЧИЙ ЧАС Кодексу законів про працю повністю присвячено питанням організації безпечних умов праці працівника та встановлення нормативних вимог до робочого часу. Стаття 50. Норма тривалості робочого часу. Стаття 51. Скорочена тривалість робочого часу. Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи. Стаття 53. Тривалість роботи напередодні святкових і неробочих і вихідних днів. Стаття 54. Тривалість роботи в нічний час. Стаття 55. Заборона роботи в нічний час. Стаття 56. Неповний робочий час. Стаття 57. Початок і закінчення роботи. Стаття 58. Робота змінами. Стаття 59. Перерви між змінами. Стаття 60. Поділ робочого дня на частини. Стаття 61. Підсумований облік робочого часу. Стаття 62. Обмеження надурочних робіт. Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт. Стаття 64. Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт. Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт.

Науково-технічна революція це прогрес суспільства, але не можна допускати того, щоб прогрес цей був «однобоким», тому що це вже не можна назвати прогресом. На при великий жаль виробники продукції не додержуються вимог законів України, у тому числі «Про підприємства в Україні», де у статті 31 п.2 вказано, що *підприємство зобов'язане забезпечувати безпеку виробництва, санітарно-гігієнічні норми і вимоги щодо захисту здоров'я його працівників, населення і споживачів продукції; у випадках, передбачених законодавством, підприємство зобов'язане сплачувати штрафи відповідним місцевим Радам народних депутатів. За порушення санітарно-гігієнічних правил і норм у відповідності з діючим на Україні Кодексом про адміністративні правопорушення Стаття 42 – керівники підприємств та інші відповідні особи можуть бути оштрафовані від шести до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів.*

Колишнім головою Держгірпромнагляду С. Сторчаком було затверджено 7 лютого 2008 р рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Рекомендації щодо

побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці розроблені з метою сприяння суб'єкту господарювання щодо досягнення рівня охорони праці на виробництві, що відповідає мінімальних вимогам до забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці. Ці рекомендації поширюються на всі підприємства, установи, організації на яких використовується наймана праця, незалежно від форми власності та виду діяльності. Система управління охороною праці (СУОП) створюється суб'єктом господарювання і має передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності найманих працівників у процесі їх трудової діяльності. З використанням цих рекомендацій суб'єкт господарювання має можливість розробити відповідне положення з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва, яке встановлює засади функціонування системи управління охороною праці, що може бути складовою частиною загальної системи управління організацією. Вимоги положення мають бути обов'язковими для виконання всіма найманими працівниками. Суб'єкт господарювання, який реалізує у своїй діяльності систему управління якістю, в основу якої покладено процесний підхід, при побудові СУОП може використати основні принципи цього підходу. При створенні СУОП та її впровадженні потрібно керуватися законодавством України та іншими нормативно-правовими актами про охорону праці. Підготовку управлінських рішень щодо функціонування СУОП на виробництві забезпечує служба охорони праці або особа, що в порядку сумісництва виконує функції служби охорони праці.

Система управління охороною праці (СУОП) – частина загальної системи управління організацією, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також небезпеки для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці.

Аудит охорони праці (далі – аудит) – це документально оформлене системне обстеження і аналіз стану умов та безпеки праці з метою визначення їх відповідності критеріям, встановленим законодавчими та нормативно-правовими актами з охорони праці.

СУОП організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці, і орієнтується на проведення запобіжних дій, що унеможливають виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у випадку їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та усувати їх.

У Положенні про СУОП (або у Настанові з якості), а також у посадових інструкціях та інструкціях з охорони праці визначаються загальні й конкретні обов'язки кожного працівника, його повноваження у сфері охорони праці.

В організаційних заходах, що забезпечують функціонування СУОП, необхідно передбачити можливість впливу громадських об'єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок тощо). СУОП має містити документально оформлену методику управління конфігурацією системи, яка описує порядок дій керівництва при виникненні необхідності змін у структурі та взаємозв'язків між її ланками. Управління конфігурацією охоплює визначення структури, облік стану та перевірку ефективності її роботи.

Для розробки і впровадження СУОП бажано створити координаційну раду за участі вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок або осіб, уповноважених найманими працівниками.

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 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.

Необхідно зазначити відповідальність роботодавців за складання інструкцій з охорони праці відповідно НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці» яке введено наказом Комітету по нагляду за охороною праці Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 1998 року N 9 та зареєстровано у Міністерстві юстиції України 7 квітня 1998 р за N 226/2666.

Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці. У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечать безпеку працівників. (Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці Кодекс законів про працю).

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо. (Стаття 158. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників. Кодекс законів про працю).

Згідно Статті 14. Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці працівник зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;
- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами
- колективного та індивідуального захисту;
- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог. Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. (Глава X ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА. Кодекс законів про працю).

Працівник зобов'язаний:

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;
- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
- співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу. (Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці. Кодекс законів про працю.)

Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях. (Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці. Кодекс законів про працю).

ЛЕКЦІЯ 7

Тема 6. Базові основи законодавства з охорони праці та створення безпечних для працівників умов праці

План

- 7.1. Закони, нормативні акти, постанови, накази, приписи із охорони праці.
- 7.2. Міжнародні стандарти, акти та нормативи з охорони праці.

7.1. Основні положення законодавства про охорону праці

Законодавство України про охорону праці складається із: Закону «Про охорону праці», «Кодексу законів про працю України», Закону «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Закону України «Про пожежну безпеку», «Норм радіаційної безпеки України (НРБУ–97)» та інших нормативно-правових актів, які регулюють взаємовідносини між різними суб'єктами права у сфері охорони праці

Закон України «Про охорону праці» визначає положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом (далі – власник) і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

У «Кодексу законів про працю України» визначається правове регулювання охорони праці у главах «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю», «Праця молоді», «Праця жінок», «Охорона праці».

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» регулює відносини, які виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права та обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій і громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідемічної служби і здійснення державного санітарно-епідемічного нагляду в Україні.

Закон України «Про пожежну безпеку», визначає економічні, загальні правові та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, встановлює відносини юридичних і фізичних осіб, державних органів з пожежної безпеки незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Закон встановлює обов'язки установ, організацій, підприємств і громадян щодо забезпечення пожежної безпеки, а також обов'язки й права державного пожежного нагляду.

«Норми радіаційної безпеки України» встановлюють два принципово відмінні підходи до забезпечення протирадіаційного захисту – перший передбачається для усіх видів практичної діяльності за умов нормальної експлуатації індустріальних та медичних джерел випромінювання, другий – при втручанні, що пов'язано з опромінюванням населення за умов аварійного опромінення. Крім того, закон «Норми радіаційної безпеки України» встановлюють три категорії осіб, які зазнають опромінення та визначають ліміти доз та допустимі рівні іонізуючого опромінення.

Міжнародне законодавство про охорону праці являє собою систему міжнародно-правових актів, спрямованих на захист працівників від професійних ризиків. Цей термін Міжнародне бюро праці визначає як

«...джерело небезпеки для життя і здоров'я працівника, з яким він стикається у виробничому середовищі під час виконання ним своїх виробничих обов'язків». Закон України «Про охорону праці» забезпечує перевагу норм міжнародних договорів і угод, в яких бере участь Україна, над правовими нормами законодавства України. Тобто, коли міжнародним договором або угодою, в якому бере участь Україна, передбачені більш високі вимоги до охорони праці, ніж ті, що передбачені законодавством України, то виконуються правила міжнародного договору або угоди. Ця норма застосовується до всіх договорів, в яких бере участь Україна незалежно від їх форми і назви - договір, угода, конвенція, пакт, протокол або інші форми і які були ратифіковані Верховною Радою України.

Конвенції Міжнародної Організації Праці, за якими Україна має міжнародне співробітництво у галузі поліпшення умов праці: №115 – про захист працюючих від іонізуючої радіації, №155 – про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище, №148 – про захист працівників від професійного ризику, №174 – про обладнання машин захисними пристроями.

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

Стандарти безпеки праці поділяються на міждержавні (ГОСТ), державні (ДСТУ), міжгалузеві (ГСТУ), галузеві (ОСТ), стандарти підприємств (СТПССБП).

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

Міжгалузеві норми і правила – це такі норми й правила, що регламентують охорону праці в кількох галузях або в окремих видах виробництв.

Галузеві норми і правила розробляються на основі загальнодержавних, міжгалузевих законодавчих актів, норм та правил з урахуванням специфіки виробництва для певної галузі господарства. Вони поширюються лише на підприємства й установи даної галузі.

Державні, міжгалузеві і галузеві нормативні акти, стандарти, технічні умови охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, але не рідше одного разу на 10 років.

ДСТУ (Державні стандарти України). Стандарти з'явилися в 1993 році, як альтернатива існуючим з часів СРСР ГОСТам. Вони встановлюють

правила, принципи або характеристики, які відносяться до процесу або результатів діяльності. Мета ДСТУ – максимально упорядкувати, регламентувати і стандартизувати це. Ці стандарти розробляються відповідно до діючих законів України.

ДСТУ класифікують і кодують інформацію, промислову документацію, організовують процес регуляризації, включають обширну кількість довідкової інформації про властивості, склад і параметри сировини і речовин і рекомендовані вимоги до безпеки робіт, охороні навколишнього середовища, та ін.. ДСТУ розробляються спеціалізованими установами, а затверджуються і вводяться в силу відомством, яке відає питаннями промислового регулювання у відповідній галузі.

ДБН (Державні будівельні норми) – нормативно-правовий акт, затвердженій центральним органом виконавчої влади з питань будівництва, та архітектури.

Норми є важливим документом для будівництва України. По суті, це найважливіший нормативний документ у області будівництва, який був проведений вже за часів існування незалежної України і репрезентує собою свіжі і поповнені стандарти і норми, які практично відповідають поточному рівню будівництва. ДБН – це створений спеціалізованим будівельним інститутом (найчастіше інститутом) нормативно-правовий документ, який через час затверджується міністерством будівельної галузі і після цього входить в силу. ДБН регламентує різні стандартні правила і кошториси для проектних і будівельних робіт, а також декларує будівельні правила і стандарти організації розвитку будівництва. Більш того, нормативи містять типові форми різних документів, актів і інших значущих обов'язкових паперів, які є частиною будівельного процесу і повинні бути заповнені при реалізації тих або інших будівельних робіт. ДБН містять широку нормативну базу, керівництво по складанню кошторисів, основні індекси, які потрібно вживати в складанні кошторисів.

СНиП (Строительные Нормы и Правила) розроблені в переважній більшості ще в СРСР, головні *по пріоритету після ДБН*, нормативних документів будівельної галузі України. Більшість цих нормативів проведена ще при СРСР, проте, їх ваговитість для сучасного будівельного виробництва абсолютно не зменшилася, оскільки альтернативи цим нормативам поки що немає. Нові СНиПи поволі розробляються відповідними відомствами Міністерства будівництва, як би там не було поки що основна частина СНиПів відноситься до періоду СРСР. СНиПи регламентують норми проектування в будівництві, призначають норми розгортання будівельного процесу, виробництва і приймання будівельних робіт. Самостійний розділ СНиПів визначає і нормалізує кошторисні норми для проектування будівництва, а також норми витрачання фінансових і робочих ресурсів на будівництво, а саме: норми витратних статей будівельних матеріалів і

сировинного матеріалу на виробництво того або іншого будівельного результату (будь то товар або послуга).

Тематичний обхват нормативів СНИПів включає всі області будівництва: алюмінієві і металеві вироби і конструкції, а також залізобетонні вироби, збірка вікон, дверей, віконних матеріалів, ізоляційних матеріалів, опалювання, вентиляцію, кондиціонування приміщень, виробництво цеглини, блоків і решти стінних матеріалів, покрівельних матеріалів, виробництво повного спектру індустриальної хімії, цілий комплекс будівельних сервісів, починаючи від архітектури, проектування, дизайну, і кінчаючи ремонтними, будівельними і обробними роботами, виготовлення техніки (будівельної, промислової, ремонтної), а також запчастин до неї. Додатково СНИПи коректують будівельні норми безпеки.

ГСТ (Отраслевые Стандарты). Це галузеві стандарти. Тематика ГСТів вражаюче величезна, вона розповсюджується на нормування таких галузей як безпека виконання робіт, властивості ґрунтів, розпорядження до будівництва шосе, нормування всіляких геометричних норм, систематизація конструкторської документації. ГСТи виписують чіткі вимоги до інструменту, будівельних матеріалів, параметри оснащення і господарства. Істотні також ГСТи, які нормують питання щодо електрифікації, характеристики електроустановок, а також проблеми енергозбереження.

Нормативні акти ГСТів вміщують також питання характеру будівельних робіт в самому всеосяжному сенсі: від загальних характеристик до побудови системи ступенів якості, а також визначають процес нормування і патентування. Крім цього, стандартизують систему безпеки роботи, а також показують систему проектної документації.

Стандарти підприємств з безпеки праці є складовою системи стандартів безпеки праці.

На підприємствах загальне керівництво розробкою стандартів здійснює керівник (власник) чи головний інженер, організаційно-методичне керівництво покладено на служби стандартизації за участю служб охорони праці.

Створюються такі стандарти підприємств з безпеки праці:

- організаційно-методичні, які визначають організацію роботи з охорони праці на підприємстві, організацію навчання та інструктаж працівників з безпеки праці, порядок нагляду за об'єктами підвищеної небезпеки, порядок проведення аналізу травматизму тощо;
- вимоги безпеки до виробничого устаткування;
- вимоги безпеки до технологічних процесів;
- вимоги до забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (вимоги до організації забезпечення працівників засобами індивідуального захисту і до експлуатації цих засобів, порядок видачі індивідуальних засобів захисту тощо).

Стандарти підприємств мають важливе значення для забезпечення безпеки праці та виконують такі функції: є законом підприємства, що підвищує відповідальність керівників та відповідних служб за охорону праці; дозволяють упорядкувати і систематизувати вимоги безпеки до устаткування, технологічних процесів; дають можливість зосередити увагу не тільки на виявленні причин травматизму і профзахворюваності, а й на створенні умов для зниження травматизму та профзахворюваності.

Впровадження стандартів на підприємствах, в установах та організаціях полягає в конкретній реалізації їх вимог у забезпеченні безпеки праці. Стандарти використовуються згідно з комплексними заходами щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці й виробничої санітарії, розроблених на основі обстеження устаткування, технологічних процесів, фактичного санітарно-технічного та протипожежного стану робочих місць.

Крім законодавчих актів України, правові відносини у сфері охорони праці регулюються нормативно-правовими актами з охорони праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. До найважливіших нормативно-правових актів із питань охорони праці належать державні нормативні акти про охорону праці (ДНАОП). Залежно від сфери дії ДНАОП можуть бути міжгалузевими або галузевими.

Державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці – це ДНАОП загальнодержавного користування, дія яких поширюється на всі підприємства, організації України, незалежно від галузей належності.

Галузеві ДНАОП поширюються тільки на певну галузь у масштабі України і передбачають гарантії безпечних умов праці, що специфічні тільки для даної галузі.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» (ст. 28), нормативно-правові акти переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Для машинного опрацювання державні нормативні акти про охорону праці кодуються відповідно до схеми, зображеної на рис. 7.1.

**Шифр державних органів:**

0.00 – Держгірпромнагляд

0.01 – МНС (Пожежна безпека)

0.02 – МВС

0.03 – Міністерство охорони здоров'я

0.04 – Держатомнагляд

0.05 – Міністерство праці

0.06 – Держстандарт

0.07 – Держкомбудархітектури

Вид державних нормативних актів:

1 – правила

2 – стандарти

3 – норми

4 – положення, статuti

5 – інструкції, керівництва, вказівки

6 – рекомендації, вимоги

7 – технічні умови безпеки

8 – переліки та ін.

Рис. 7.1. Приклад кодування для міжгалузевих нормативних актів

Залежно від державних органів, що затвердили міжгалузеві ДНАОП, акти поділяються на вісім груп. Ці групи для машинного опрацювання даних державного реєстру мають цифрові позначення (див. рис. 7.1 – зліва), а також на вісім видів уніфікованої форми для однакового застосування. Кожен вид має свій цифровий код (див. рис. 7.1 – справа).

Галузеві нормативні акти поділяються на групи, що мають цифрове позначення відповідного класифікатора, складеного на основі «Загального класифікатора галузей народного господарства України». Наприклад: 1.1.10 – електроенергетика; 7.1.00 – внутрішня торгівля; 7.1.20 – споживча кооперація; 7.1.30 – громадське харчування; 9.6.00 – фінансова, банківська діяльність.

Державні нормативні акти (ДНАОП) слід відрізняти від відомчих документів про охорону праці (ВДОП), які можуть розроблятися на їх основі і затверджуватися міністерствами, відомствами України або асоціаціями, концернами та іншими об'єднаннями підприємств для конкретизації вимог ДНАОП відповідно до специфіки галузі.

Держстандарти колишнього СРСР (ГОСТ ССБТ) ще тимчасово застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними актами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України.

Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Нормативно-правові акти з охорони праці розподіляються на:

- нормативно-правові акти, які поширюються на декілька видів економічної діяльності (код 0.00);
- нормативно-правові акти за основними видами економічної діяльності (за кодами КВЕД відповідно до ДК -009-96).

Перехід на державні нормативні акти про охорону праці, що затверджуються суто органами державного нагляду України, потребує виконання значних обсягів робіт та певного часу. До цього часу чинними в Україні залишаються правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші нормативні акти про охорону праці, що затверджувались міністерствами та іншими уповноваженими на те державними органами управління колишнього Союзу РСР і які діють на території України відповідно до Постанови ВР України від 12.09.1991 №1545 «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

Тому система стандартів безпеки праці (ССБП) також складається з державних стандартів (ГОСТ), галузевих стандартів (ОСТ), інших правил, інструкцій і нормативних актів, які чинні на території України до розроблення і впровадження НПАОП, якщо вони не протирічать чинному законодавству.

Державні нормативно-правові акти про охорону праці треба відрізняти від відомчих документів, що можуть розроблятися на їх основі і затверджуватися міністерствами, відомствами України або асоціаціями, корпораціями, концернами та іншими об'єднаннями підприємств з метою конкретизації вимог НПАОП залежно від специфіки галузі. Відомчі нормативно-правові акти про охорону праці, як правило, погоджуються з відповідним органом (органами) державного нагляду за охороною праці у встановленому ними порядку. Прикладом відомчих (для залізничного транспорту) нормативно-правових актів з охорони праці є: «Правила безпеки для працівників залізничного транспорту на електрифікованих лініях», «Правила пожежної безпеки на залізничному транспорті» та ін.

Керівники підприємств розробляють на основі НПАОП і затверджують власні нормативно-правові акти підприємств, положення, інструкції або інші нормативні акти з охорони праці, що діють в межах підприємства, установи, організації. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 27 січня 1993 р. № 64 «Про заходи щодо виконання Закону України «Про охорону праці» створено державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці (Реєстр ДНАОП – НПАОП), який містить повний перелік правил, норм, стандартів, економічних нормативів та інших документів з питань охорони праці, чинних в Україні, розроблено Положення про Державний реєстр Нормативно-правових актів з питань охорони праці. Це Положення регулює порядок ведення Державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці та встановлює правила кодування нормативно-правових актів з охорони праці.

Система позначення (кодування) НПАОП. Кодування НПАОП здійснюється з метою систематизації обліку цих документів, створення необхідних умов для ефективного зберігання та використання інформації про ці нормативно-правові акти, зручності їх обробки з використанням персональних електронно-обчислювальних машин.

XX.X.XX–XX

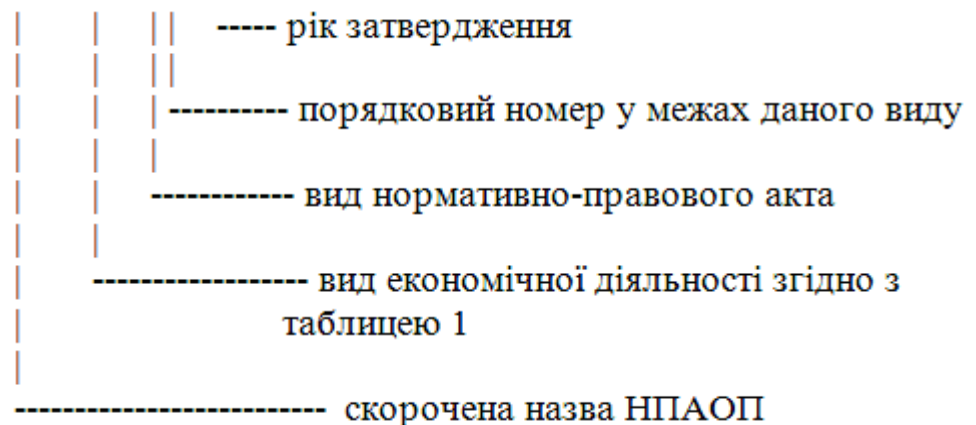


Рис. 7.2. Приклад кодування для галузевих нормативних актів

Порядковий номер у межах виду визначається згідно з даними Реєстру.

Види НПАОП (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення: правила – 1, переліки – 2, норми – 3, положення – 4, інструкції – 5, порядки – 6, інші – 7. Вид економічної діяльності (група, клас) установлюється відповідно до ДК 009-96.

Якщо нормативно-правовий акт поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, зазначається код 0.00.

Реєстр НПАОП. Реєстр нормативних актів з охорони праці наведено на офіційному сайті Держгірпромнагляду України. Реєстр НПАОП – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держнаглядом охорони праці України, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12.09.91 N 1545 «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

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

Рішення про включення нормативно-правових актів з питань охорони праці (далі – НПАОП) до Реєстру НПАОП зазначається в наказі Держнаглядом охорони праці України про затвердження НПАОП.

Система стандартів безпеки праці . Міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці (ССБТ – ССБП укр.) встановлюють вимоги щодо забезпечення безпеки продукції (послуг) при їх виробництві та експлуатації (споживанні), в тому числі норми за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів .

Вимоги безпеки є обов'язковими і підлягають запровадження на нормативні документи на продукцію в якості самостійного розділу. Для забезпечення безпеки праці та профілактики їх появи необхідно визначити основні причини їх появи. Класифікація таких причин містить: технічні, організаційні та санітарно-гігієнічні, фізичні, хімічні, біологічні, психологічні та ін.

Загальний комплекс стандартів ССБТ представлений наступними класифікаційними групами :

0 – основоположні стандарти ;

1 – загальні вимоги і норми але видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

2 – загальні вимоги безпеки до виробничого обладнання ;

3 – загальні вимоги безпеки до виробничих процесів ;

4 – вимоги до засобів захисту працюючих;

5-9 – резерв (для розвитку ССБТ) .

Стандарти < нульової > групи встановлюють основні положення ССБТ. Вимоги цих стандартів поширюються на виробниче обладнання , процеси та засоби захисту персоналу , обов'язкові для всіх галузей. У ГОСТ 12.0.003 наведено класифікацію небезпечних і шкідливих виробничих факторів виробництва.

Стандарти <першої> групи встановлюють гранично допустимі значення нормованих параметрів небезпечних і шкідливих факторів виробництва, класифікованих в < нульової > групі.

У стандартах <другий> групи встановлено вимоги безпеки до електротехнічним виробам, із зазначенням необхідності відображати

значення вібрації в нормативних документах (стандарт технічні умови) на конкретну продукцію. Стандарти <другий> групи встановлюють загальні вимоги до обладнання, які є обов'язковими для всіх галузей. Причому вимоги безпеки поширюються не тільки на виробництво, але й на монтаж (демонтаж), експлуатацію, ремонт, транспортування і зберігання.

Стандарти <третьої> групи встановлюють вимоги безпеки до всіх груп виробничих процесів (розміщення елементів технологічних систем, режим роботи обладнання, робочі місця персоналу тощо).

Стандарти <четвертої> групи встановлюють вимоги до індивідуальних засобів захисту персоналу (спецодяг, умови праці, вентиляція тощо).

Комплекс стандартів ССБТ являє собою значний масив нормативних вимог, класифікованих за окремими групами (підкласами). Певна частина таких вимог відображена в законодавчих та нормативних актах України. Слід зазначити, що міждержавні стандарти ССБТ розроблялися понад 30 років тому і за деякими напрямками своїх вимог явно відстають від сучасних тенденцій розвитку техніки і технології виробництва. За останній період в Україні з'явилися нові технології, з принципово іншими умовами праці, які не передбачені стандартами ССБТ і не враховують повною мірою потреби в нормативно-регульованій документації, яка встановлює вимоги до охорони праці, наприклад, при нових формах надання послуг (телекомунікацій, туризму тощо). Необхідно використовувати позитивний досвід роботи в цій області і здійснити цільової перегляд застарілих вимог ССБТ.

Державна система стандартів передбачає введення обов'язкових вимог до нормативних документів на продукцію та послуги. Єдина система технологічної документації являє собою комплекс державних стандартів, що встановлюють:

- форми документації загального призначення (маршрутна карта технологічного процесу, зведена специфікація, карта ескізів, схем і налагоджень та ін.);
- правила оформлення технологічних процесів і форми документації для процесів лиття, розкрою і нарізування заготовок, механічної та термічної обробки, зварювальних робіт, процесів, специфічних для галузей радіотехніки, електроніки та ін. Існує тісний зв'язок між ЕСТД і ЕСКД.

Ці системи відіграють велику роль у покращенні управління виробництвом, підвищення його ефективності, у впровадженні автоматизованих систем управління тощо.

Державна система забезпечення єдності вимірювань ДСВ. На сучасному етапі науково - технічного прогресу вимірювальна інформація потрібна практично у всіх областях людської діяльності: наукової, виробничої, економічної, міжнародної співпраці.

Загальні правила і норми метрологічного забезпечення встановлюються в стандартах Державної системи забезпечення єдності вимірювань (ДСВ).

Основними об'єктами стандартизації ДСВ є:

- одиниці фізичних величин;
- державні еталони і загальносоюзні перевірочні схеми;
- методи і засоби повірки засобів вимірювань;
- номенклатура нормованих метрологічних характеристик засобів вимірювань;
- норми точності вимірювань;
- способи вираження і форми представлення результатів вимірювань і показників точності вимірювань;
- методика виконання вимірювань;
- методика оцінки достовірності та форми подання даних про властивості речовин і матеріалів;
- вимоги до стандартних зразків складу та властивостей речовин і матеріалів;
- організація і порядок проведення державних випробувань, повірки і метрологічної атестації засобів вимірювань, метрологічної експертизи нормативно-технічної, проектної, конструкторської та технологічної документації, експертизи та атестації даних про властивості речовин і матеріалів;
- терміни та визначення в галузі метрології.

Мережа державних і відомчих метрологічних органів, які здійснюють діяльність, спрямовану на забезпечення єдності і точності вимірювань в країні (тобто метрологічне забезпечення), утворює метрологічну службу, структура якої аналогічна структурі органів і служб по стандартизації.

7.2. Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці

При створенні національного законодавства про охорону праці широко використовуються Конвенції і Рекомендації МОП, Директиви Європейської Співдружності, досвід нормотворчої діяльності в галузі охорони праці Росії, Німеччини, Великобританії і ряду інших країн.

В останні роки представники нашої країни беруть участь у різних міжнародних проектах, тому Законом передбачено, що «у разі, коли міжнародними договорами або угодами ... встановлено більш високі вимоги до охорони праці, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору або угоди» (ст. 3, ЗУОП).

Міжнародне співробітництво з охорони праці полягає у вивченні, узагальненні та впровадженні світового досвіду з організації охорони праці, поліпшення умов і безпеки праці; у виконанні міжнародних договорів та угод з охорони праці; проведенні й участі в наукових та науково-практичних конференціях і семінарах з охорони праці. Важливими міжнародними актами з питань охорони праці є міжнародні договори і міжнародні угоди, до яких приєдналась Україна в установленому порядку.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної організації праці

(МОП). Остання була створена у 1939 р. як автономна інституція при Лізі Націй, а з 1946 р. – як перша спеціалізована установа ООН.

Головною метою МОП, згідно з її Статутом, є сприяння встановленню миру на основі соціальної справедливості, поліпшення умов праці і життя працівників усіх країн. До основних напрямів діяльності МОП належать:

- участь у міжнародно-правовому регулюванні праці шляхом розробки та ухвали нормативних актів (конвенцій і рекомендацій) з питань умов праці і життя працівників;
- розробка й здійснення міжнародних цільових програм, спрямованих на вирішення важливих соціально-трудових проблем (зайнятості, умов праці та ін.);
- надання допомоги державам – членам МОП в удосконаленні національного трудового законодавства, професійно-технічної підготовки працівників, поліпшення умов праці шляхом виконання міжнародних програм технічного співробітництва, проведення дослідницьких робіт та видавничої діяльності.

Законотворча діяльність Міжнародної організації праці здійснюється шляхом розробки й реалізації конвенцій та рекомендацій МОП, які відповідали б умовам праці, що постійно змінюються.

Конкретні напрями МОП з охорони праці – це викорінення дитячої праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві, роботи без аварій на хімічних підприємствах, рівність щодо умов праці різних категорій працівників, досвід створення безпечних умов у розвинутих країнах тощо. Вагома частина конвенцій МОП стосується питань охорони праці. Це, зокрема, такі конвенції, як № 32 – про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на завантаженні чи розвантаженні суден; № 115 – про захист трудящих від іонізуючої радіації; № 119 – про забезпечення машин захисними пристроями; № 120 – про гігієну праці в торгівлі та установах; № 129 – про інспекцію праці в сільському господарстві; № 155 – про безпеку праці, гігієну праці й виробниче середовище; № 174 – про запобігання великим промисловим аваріям; № 176 – про безпеку і гігієну праці в шахтах тощо. На сьогодні уряди, політики, соціальні партнери, вчені та страхові компанії більшості країн Європи – ЄС (Європейського Союзу) приділяють зростаючу увагу пошукам шляхів, що ведуть до поліпшення виробничого середовища, посилення охорони праці. Створено Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, який є однією з організацій Європейського Союзу. 16 червня 1994 р. було укладено Угоду про партнерство й співробітництво між Україною та ЄС. Видано низку указів, постанов, спрямованих на створення необхідних правових і організаційних засад для виконання цієї Угоди; затверджено Стратегію інтеграції України до ЄС; започатковано розроблення галузевих та національної програм інтеграції. Серед зазначених заходів центральне місце відведено питанням адаптації національного законодавства до законодавства ЄС, виявлення й усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами.

Розглянемо окремі директиви ЄС, що співвідносяться із Законом України «Про охорону праці», а саме: 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я найманих працівників під час роботи» та 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я на робочих місцях». Перша з них організаційно та за змістом розділів і статей побудована так, щоб підкреслити найважливіший висновок: головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є роботодавець і працівник, а всі інші структури виконують допоміжну функцію у забезпеченні нормальних взаємостосунків між ними. Виходячи з такої ідеології ринкового суспільства, будуються два основні розділи директиви: «Обов'язки роботодавців», що складається з восьми статей, де йдеться про принципи й конкретні питання організації охорони праці на підприємстві – від загальних обов'язків роботодавця оцінювати ризики, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж до його обов'язків створювати необхідні служби, забезпечити навчання працівників, співпрацювати з ними та з їх уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про стан справ і будь-які дії, що можуть вплинути на безпеку і охорону здоров'я, – та розділ «Обов'язки працівників», у якому сконцентровано основний набір вимог до працівника, починаючи з того, що він зобов'язаний під час роботи сам турбуватися про здоров'я та безпеку – як свою особисту, так і оточуючих людей. Щодо організації охорони праці на інших рівнях, то директива вимагає від держави лише підтвердження вищезазначених положень національними нормативно-правовими актами та забезпечення відповідного нагляду і контролю за їх виконанням. Дані положення ЄС суттєво різняться з підходами, що використовуються у чинному законодавстві України. Поряд з роботодавцями і працівниками ми висуваємо на передній план безліч інших суб'єктів, будуємо над підприємством цілу систему державного управління охороною праці, визначаємо її складові елементи – починаючи від уряду, спеціально уповноважених органів, міністерств, об'єднань підприємств, їх служб і закінчуючи місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування. Як наслідок ці структури частково беруть на себе й відповідальність за стан охорони праці на місцях, а у конкретного роботодавця виникають додаткові причини для виправдань своєї злочинної діяльності або бездіяльності: мовляв, не я один винний у загибелі працівника, всі ланки управління і нагляду не спрацювали.

Друга директива (89/654/ЄЕС) містить основні вимоги з охорони праці, що мають бути враховані при організації робочих місць як у виробничих приміщеннях, так і на відкритому повітрі. Вони знову ж таки подаються через призму обов'язків роботодавця: держава лише визначає правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я стосовно робочих місць, а завданням роботодавця є безумовне виконання цих вимог щодо кожного робочого місця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим і

економічно вигідним. У даній та інших директивах, як правило, не ставиться за мету жорстко нормувати конкретні показники чи параметри безпеки, а застосовуються загальні формулювання кінцевої мети, якої має досягти роботодавець. Наприклад, «будівлі, в яких розміщуються робочі місця, за своєю конструкцією та міцністю повинні відповідати характеру їх використання», «освітлення в робочих приміщеннях і у проходах повинно виконуватися таким чином, щоб воно не могло стати причиною нещасного випадку» – з охопленням практично всіх вимог, що характеризують безпеку й умови праці на виробництві (вимог до споруд, електроустановок, аварійних проходів, проїздів, небезпечних зон, приміщень санітарно-побутового призначення і для відпочинку тощо).

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

ЛЕКЦІЯ 8

РОЗДІЛ III. КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Тема 7. Міжнародні та державна концепції сталого розвитку суспільства та забезпечення безпеки життя та праці

План

8.1. *Міжнародна концепція.*

8.2. *Державна концепція.*

8.1. Міжнародна концепція

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна у встановленому порядку. Статтею 3 Закону «Про охорону праці» передбачається, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що

передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору. Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в чотири групи:

1. Конвенції, Рекомендації та інші документи Міжнародної Організації Праці;
2. Директиви Європейського Союзу;
3. Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
4. Двосторонні договори та угоди.

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

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної Організації Праці у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. До МОП зараз входить 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці. Міжнародна Конференція праці – вищий орган МОП і тому вона зветься також Всесвітнім Парламентом праці – проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів.

Всі механізми прийняття рішень в МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі *трипартизму*, тобто рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників (про що вже було сказано у 2 лекції). Так приймаються рішення кожної країни-члена, так приймаються рішення по суті роботи комітетів Конференції по Міжнародним Конвенціям, Рекомендаціям тощо.

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

З часу свого заснування МОП ухвалила понад 179 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію», яка закладає

міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

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

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Все зростаюча важливість директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є наступні чотири:

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

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

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

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

Україна являється кандидатом у члени ЄС. Однією з умов прийняття нових країн до ЄС є відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні ведеться активна робота по узгодженню вимог законів та нормативно-правових актів директивам ЄС.

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

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

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

Міжнародною організацією цивільного захисту (МОЦЗ) постійно повсюдно проводиться всебічна і цілеспрямована підготовка керівного складу організацій, сил ЦЗ та населення до ведення рятувальних робіт.

8.2. Державна концепція

Незважаючи на певні позитивні зрушення в економіці, становище у сфері охорони праці залишається нестабільним. Існуючий в Україні рівень виробничого травматизму ще досить високий порівняно з більшістю розвинутих країн світу.

За даними Міжнародної організації праці, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найвищих порівняно з європейськими країнами та США: з розрахунку на 100 тис. працівників порівняно з Німеччиною вищий у 2,5 рази, США - у 2 рази, Італією - в 1,3 рази, але нижчий, ніж у Росії в 1,5 рази.

Характерною особливістю сучасного вітчизняного виробництва є шкідливі і небезпечні умови праці. Найбільш травмо небезпечними галузями залишаються вугільна, хімічна промисловість, агропромисловий комплекс, транспорт та будівництво. На підприємствах таких галузей травмується від 50 до 70 відсотків загальної кількості травмованих на виробництві, а смертельно травмується до 70 відсоток загальної кількості травмованих.

Близько 70 відсотків нещасних випадків і аварій на виробництві відбувається з організаційних причин, з технічних ~ 20 відсотків, а з психофізіологічних ~ 10 відсотків.

На даний час високим залишається рівень професійної захворюваності, що безпосередньо пов'язано з незадовільним станом медицини праці та санітарно-гігієнічними умовами праці на виробництві. Понад 20 відсотків осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Почастішали випадки виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника.

Значний відсоток нещасних випадків не пов'язується з виробництвом внаслідок погіршення самопочуття під час виконання трудових обов'язків (випадки смерті від загальних захворювань). Кількість таких випадків становить ~ 50 відсотків загальної кількості одиночних нещасних випадків із смертельним наслідком.

За відсутності трудових відносин (цивільно-правова угода) становить нещасних випадків ~ 1 відсоток загальної кількості одиночних нещасних випадків із смертельним наслідком. Біля 15-17 тис. осіб щороку стають інвалідами праці, понад 300 тис. осіб одержують компенсацію за відшкодування шкоди внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, з них близько 50 тис. осіб отримують пенсію у зв'язку із втратою годувальника.

За період 10 років Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань виплачується потерпілим на виробництві понад 18 млрд. гривень.

Аналіз причин виникнення проблеми та обґрунтування її розв'язання програмним методом. Внаслідок світової фінансової кризи погіршився фінансовий стан та виробничий потенціал підприємств, цілих галузей економіки, регіонів та держави в цілому, що призвело насамперед до погіршення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, невиконання запобіжних заходів з охорони праці, зокрема через відсутність фінансування та ослаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці тощо.

У зв'язку із зміною соціально-економічних відносин значно ускладнюється управління охороною праці традиційними методами, що потребує переведення його на якісно новий рівень, докорінного реформування системи забезпечення безпеки та гігієни праці, формування принципово нового підходу до вирішення питань з охорони праці та промислової безпеки в країні з урахуванням реальних соціально-економічних процесів, у тому числі змін у системі організації державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, активної участі сторін соціального діалогу у вирішенні питань з охорони праці тощо.

Таким чином, сучасний стан охорони праці потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни.

Метою Програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми на основі порівняльного аналізу можливих варіантів. Можливі два варіанти розв'язання проблеми.

Перший варіант передбачає розв'язання проблем у сфері охорони праці виключно на регіональному та галузевому рівні. При цьому їх розв'язання ускладнюється у зв'язку з різноманітністю та складністю питань і шляхів їх вирішення, необхідністю виконання конкретних взаємозв'язаних завдань з організаційного, матеріально-технічного, наукового і нормативно-правового забезпечення, спрямованих на зменшення ризику травмування і кількості нещасних випадків на виробництві, усунення наявних та потенційних джерел небезпеки виробничого середовища, підвищення рівня соціальної захищеності працівників та мінімізацію збитків держави. *Зазначений варіант не дасть змоги розв'язати проблеми комплексно.*

Другий, оптимальний варіант для комплексного розв'язання проблем у сфері охорони праці передбачає розроблення Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та виконання її завдань і заходів із застосуванням прозорого механізму їх фінансування.

Проблеми у сфері охорони праці передбачається розв'язати шляхом:

- підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС; удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці, оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці у центральних та місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування;

- удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці; проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками; дерегуляції підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері охорони праці та запровадження декларативного принципу нагляду за станом охорони праці і промислової безпеки на підприємствах; розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві;

- підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних та здорових умов праці та своєчасність подання достовірної інформації про стан безпеки та охорони праці на підприємствах; удосконалення системи ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань; удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на виробництві та професійної захворюваності; розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці;

- відновлення та модернізації медичних служб на виробництві, у тому числі з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики і лікування професійних захворювань;

- розроблення державних вимог до системи навчання працівників, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці;

- розроблення та впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, галузевих стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, довідників, навчально-методичних та навчально-наочних посібників, електронних засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки працівників у сфері охорони праці, зокрема тих, що виконують роботи підвищеної небезпеки та роботи, де є потреба у професійному доборі;

- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;

- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;

- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;

- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності;

- використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Виконання Програми дасть змогу сформувати сучасне безпечне та здорове виробниче середовище, мінімізувати ризики виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, знизити коефіцієнт частоти виробничого травматизму і коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком до показників 0,7 та 0,03 відповідно, що забезпечить скорочення соціальних і економічних втрат від їх негативних наслідків та сприятиме сталому зростанню національної економіки.

Фінансування Програми повинно здійснюватись за рахунок коштів державного бюджету, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (не більш як 5 відсотків надходжень коштів наступного планованого бюджетного періоду з урахуванням фінансових можливостей Фонду), інших джерел, передбачених законодавством.

ЛЕКЦІЯ 9

Тема 8. Угоди та гарантії безпеки праці на робочому місці.

Колективні договори

План

9.1. Угоди та гарантії безпеки праці на робочому місці.

9.2. Колективні договори.

Тема 9. Пільги та компенсації при роботі у несприятливих умовах. ЗІЗ

План

9.3. Пільги та компенсації при роботі у несприятливих умовах.

9.4. Засоби індивідуального захисту.

9.1. Угоди та гарантії безпеки праці на робочому місці

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є основним документом у якому розглядаються питання укладання угод та гарантій безпеки працівникам. У главі III «Трудовий договір», наведено, що *трудовий договір* є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

У Статті 22 визначені гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

У статті 23 «Строки трудового договору» вказано, що трудовий договір може бути:

1. безстроковим, що укладається на невизначений строк;
2. на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
3. таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі (ст. 24). Додержання письмової форми є обов'язковим:

1. при організованому наборі працівників;
2. при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
3. при укладенні контракту;
4. у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
5. при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
6. при укладенні трудового договору з фізичною особою;
7. в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа або за нотаріальним дорученням уповноважена нею особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення

працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення (ст. 24¹).

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ст. 26).

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;
- осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством. Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців (ст. 27).

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний (ст. 29):

1. роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2. ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3. визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4. проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31).

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 32).

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою (ст. 33).

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи,

невідвратною силою або іншими обставинами (ст. 34). У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Підставами припинення трудового договору відповідно до ст. 36 є:

1. угода сторін;
2. закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
3. призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
4. розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового, чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
5. переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
6. відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
7. набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7¹. набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»;
8. підстави, передбачені контрактом.

У випадках, передбачених пунктами 7 і 7¹ частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні (ст. 38). У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу (ст. 39).

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк (ст. 39¹).

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі (ст. 46):

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Гарантії прав на охорону праці розглядаються у Розділі II закону України «Про охорону праці».

Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, 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. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Прийом та звільнення працівника на роботу під час війни та військового стану. Умови праці за трудовим договором під час війни регулюються Законом від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Так, при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Крім того, сторони (роботодавець і працівник) визначають форму трудового договору за згодою. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Також роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 КЗпП здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов. Якщо підприємство знаходиться у зоні ведення бойових дій та існує загроза для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк,

зазначений у заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Під час війни не застосовуються норми статті 43 КЗпП (розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)), крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Може бути скорочена до 24 годин тривалість щотижневого безперервного відпочинку. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78 прим.1 КЗпП та частини другої статті 5 Закону «Про відпустки».

9.2. Колективні договори

У законі України «Про колективні договори і угоди» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 36) із усіма змінами до 2022 року розглядаються усі питання стосовно укладання та виконання колективних договорів та угод.

Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців (ст. 1).

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи (ст. 2).

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

на національному рівні - генеральна угода;

на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;

на територіальному рівні - територіальні угоди.

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони (ст. 3).

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог (ст. 4).

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони

роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони профспілок, роботодавців може вести переговори та укласти колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали (ст. 5).

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод (ст. 6).

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від мені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції (ст. 7).

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні

прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо (ст. 8): гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства (ст. 9). Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної

угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді. Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою. Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори (ст. 10). Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати

переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом. Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури (ст. 11).

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосагнення згоди вертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосагнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу о трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою (ст.12). Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу (ст.13).

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів після завершення колективних переговорів. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою (ст. 14).

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками (ст. 15). У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання. Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики (ст. 16).

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади (ст. 17).

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади (ст.18).

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавця зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 19). Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення (ст. 20).

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Тема 9. Пільги та компенсації при роботі у несприятливих умовах. ЗІЗ

9.3. Пільги та компенсації при роботі у несприятливих умовах

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці наведено у статті 9. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку.

При роз'їзному характері роботи працівнику виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Власник може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникам пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством.

Протягом дії трудового договору власник повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надаються йому додатково.

9.4. Засоби індивідуального захисту працівників

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також змиваючі та знешкоджуючі засоби (ст. 10).

Власник зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.

Власник компенсує працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.

Видача працівникам спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про охорону праці» та ст. 163 КЗпПУ на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, робітникам і службовцям видаються безплатно відповідно до норм спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Нормативно-правовий акт з питань охорони праці (НПАОП) 6.1.00-3.02-04 «Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, зайнятим у будівельному виробництві» затверджений 17.05.2004 № 126, згідно з яким ЗІЗ видаються працівникам тих професій та посад, що передбачені Типовими галузевими нормами безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, або відповідними галузевими нормами, що введені на підставі типових. ЗІЗ видаються працівникам згідно із встановленими нормами і строками носіння незалежно від форм власності та галузі виробництва, до якої відносяться ці виробництва, цехи, ділянки та види робіт.

З врахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативних актів з охорони праці, за узгодженням з представниками профспілкових органів, за рішенням трудового колективу підприємства працівникам може видаватися спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту понад передбачені норми.

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з уповноваженим з охорони праці трудового колективу підприємства і профспілками замінювати: комбінезон – костюмом і навіпаки; черевики (напівчоботи) – чоботами і навіпаки, валянки – чоботами кирзовими тощо. Заміна одних видів спеціального одягу і спеціального взуття на інші не повинна погіршувати їх захисні властивості. У тих випадках, коли засоби індивідуального захисту не вказані в Типових галузевих нормах, але передбачені нормативними актами з охорони праці, вони повинні бути видані працівникам в залежності від характеру і умов робіт, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру і умовам їхнього застосування і забезпечувати безпеку праці. ЗІЗ, що надходять на підприємство, обов'язково перевіряються на їх відповідність

вимогам стандартів та технічних умов, для чого створюється комісія з представників адміністрації, профспівкової організації та уповноваженого з охорони праці трудового колективу підприємства. У випадку невідповідності ЗІЗ вимогам нормативно-технічної документації роботодавець у встановленому порядку подає рекламації постачальникам із застосуванням заходів майнової відповідальності.

ЗІЗ, що видаються працівникам, є власністю підприємства, обліковуються як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню при: звільненні, переведенні на тому ж підприємстві на іншу роботу, для якої видані засоби не передбачені нормами, а також після закінчення строків їх носіння замість одержуваних нових.

Роботодавець може видавати працівникам два комплекти спецодягу на два строки носіння. Роботодавець також зобов'язаний організувати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин. Роботодавець компенсує працівнику витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушений і працівник був вимушений придбати їх за власні кошти. У випадку пропажі ЗІЗ у встановлених місцях їх зберігання або псування ЗІЗ з незалежних від працівника причин, роботодавець зобов'язаний видати йому інший придатний для використання спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Засоби індивідуального захисту, що були в користуванні, можуть бути видані іншим працівникам тільки після прання, хімічистки, дезинфекції та ремонту. Строк носіння таких ЗІЗ в залежності від ступеня їх зношеності встановлюється роботодавцем за погодженням з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці та профспівками.

Черговий спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту колективного користування повинні утримуватися в коморі цеху або дільниці і видаватися працівникам тільки на час виконання тих робіт, для яких вони передбачені, або можуть бути закріплені за певними робочими місцями (наприклад, кожухи на зовнішніх постах, рукавиці діелектричні при електроустановках тощо) і передаватися однією зміною іншій.

Передбачені нормами теплий спеціальний одяг і спеціальне взуття видаються працівникам з настанням холодної пори року. Порядок їх зберігання з настанням теплої пори року визначається роботодавцем. Час користування теплим спеціальним одягом і спеціальним взуттям встановлюється роботодавцем спільно з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці і профспівками з урахуванням місцевих виробничих і кліматичних умов.

Під час виконання роботи працівники зобов'язані використовувати за призначенням і бережливо ставитись до виданих в їх користування ЗІЗ. Роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без встановлених нормами засобів індивідуального захисту, а також в несправному, не відремонтованому, забрудненому спеціальному одязі і спеціальному взутті та інших засобах індивідуального захисту.

Роботодавець при видачі працівникам таких засобів індивідуального захисту, як респіратори, протигази, запобіжні пояси, електрозахисні засоби, накомарники, каски, повинен проводити навчання і перевірку знань працівників щодо правил користування і найпростіших способів перевірки придатності цих засобів, а також тренування щодо їх застосування.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити регулярне, відповідно до встановлених строків, випробування і перевірку придатності засобів індивідуального захисту (респіраторів, протигазів, запобіжних поясів, електрозахисних засобів, накомарників, касок), а також своєчасну заміну фільтрів, скляних деталей та інших частин, захисні властивості яких погіршились. Після перевірки на ЗІЗ повинна бути зроблена відмітка (клеймо, штамп) про термін наступного випробування.

Для зберігання виданого працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту створюються спеціально обладнані приміщення (гардеробні). В окремих випадках там, де за умовами роботи вказаний порядок зберігання ЗІЗ не може бути застосований (наприклад, на лісозаготівлях, геологорозвідувальних роботах), вони можуть залишатися в неробочий час у працівників.

Роботодавець зобов'язаний організувати належний догляд за засобами індивідуального захисту, своєчасно здійснювати хімчистку, прання, обезпилювання, дегазацію, дезактивацію, знешкодження і ремонт спецодягу, а також ремонт, дегазацію і знешкодження спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту. У випадку, коли роботодавець не організував своєчасну хімчистку або прання одягу, він зобов'язаний оплатити працівникові його витрати. У тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, на підприємстві повинні влаштовуватись сушарні для спеціального одягу і спеціального взуття, камери для обезпилювання і установки для дегазації, дезактивації і знешкодження засобів індивідуального захисту.

Хімчистка, прання, ремонт, дегазація, дезактивація, знезараження і обезпилення спеціального одягу, а також ремонт, дегазація, дезактивація і знешкодження спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту повинні здійснюватись в той час, коли працівники не зайняті на роботі (у вихідні дні) або під час між змінних перерв. При невиконанні цієї умови роботодавець повинен видавати працівникові два комплекти спецодягу. При цьому строк ношення, передбачений нормами, подвоюється.

У випадках забруднення спеціального одягу або необхідності його ремонту раніше встановленого строку, хімчистка, прання та ремонт повинні проводитися достроково. При необхідності повинен здійснюватись також достроковий ремонт спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

При хімчистці, пранні, дегазації, дезактивації і знезараженні спеціального одягу повинно бути забезпечено збереження його захисних властивостей. Видача працівникам спеціального одягу після хімчистки, прання, дегазації, дезактивації, знезараження і обезпилювання в непридатному стані або з втратою захисних властивостей не дозволяється.

Хімчистка, прання, ремонт, дегазація, дезактивація, знешкодження і обезпилювання спеціального одягу працівників, які зайняті на роботах з шкідливими для здоров'я речовинами (свинець, його сплави і сполуки, ртуть, етилований бензин, радіоактивні речовини тощо), повинні здійснюватись відповідно до інструкцій і вказівок органів санітарного нагляду.

У випадку інфекційного захворювання працівника спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, якими він користувався, і приміщення, в якому вони зберігались, повинні бути піддані дезинфекції дезстанціями або дезвідділеннями санепідемстанцій.

Спеціальне взуття підлягає регулярному чищенню і змащуванню, для чого працівникам повинні бути забезпечені відповідні умови (місця для чищення взуття, щітки, мазі тощо).

Трудові спори з питань видачі і користування спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту розглядаються комісіями із питань трудових спорів.

Лекція 10

Тема 10. Охорона праці пільгових категорій працівників. Граничні норми для жінок, неповнолітніх, інвалідів

План

10.1. Охорона праці пільгових категорій працівників.

10.2. Граничні норми для жінок, неповнолітніх, інвалідів.

10.1. Охорона праці пільгових категорій працівників

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

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

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

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці» від 1992 року з урахуванням подальших поправок, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

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

До основних законодавчих актів про охорону праці слід віднести також «Основи законодавства України про охорону здоров'я» з урахуванням подальших поправок, що регулюють суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонічного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення

чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадкоємності. «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей (ст. 28); потребують проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, в тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці (ст. 31); закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності (ст. 69).

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» з урахуванням подальших поправок встановлює необхідність гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної та біологічної природи, присутніх в середовищі життєдіяльності людини, та їхньої державної реєстрації (ст. 9), вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, повітря у виробничих та інших приміщеннях (ст. 19), вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки (ст. 23) тощо.

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

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

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

Права на охорону праці при укладанні трудового договору та під час роботи. Пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Оскільки згідно із 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 гарантії прав на охорону праці починаються вже з моменту обговорення та укладання трудової угоди.

При прийнятті працівників на роботу 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.

Згідно із законом «Про охорону праці» працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Згідно із ст. 6 Закону «Про охорону праці» умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля, то він має право відмовитися від дорученої роботи. Працівник зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань, то працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням. У цьому разі йому виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Згідно із ст. 7 Закону «Про охорону праці» працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсації з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або в разі їх смерті. Каліцтво або ж інше ушкодження здоров'я (травма, хвороба) працівника веде до втрати ним професійної працездатності, а відтак – до втрати заробітної плати та інших доходів, тим самим він позбавляється можливості нормального існування як самого себе, так і своїх утриманців. Тому стаття 9 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що в разі ушкодження здоров'я працівника, йому повинно бути надане відповідне відшкодування, а в разі смерті працівника відшкодування надається членам сім'ї померлого. Відшкодування здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Цим законом передбачається, що у разі настання

страхового випадку застрахованому чи особам, які мають на це право, фонд виплачує *страхові виплати*, які складаються із:

- 1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (*щомісячна страхова виплата*);
- 2) страхової виплати одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);
- 3) страхової виплати пенсії за інвалідністю потерпілому;
- 4) страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника;
- 5) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
- 6) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

За наявності факту заподіяння моральної шкоди потерпілому провадиться страхова виплата за моральну шкоду.

Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) за участю фонду і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я.

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, який потерпілий мав до ушкодження здоров'я, і не може перевищувати його.

У разі стійкої втрати професійної працездатності потерпілому сплачується одноразова страхова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку його за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до фонду.

Якщо комісією із розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більше як на 50 відсотків.

Моральна (немайнова) шкода, заподіяна умовами виробництва, яка не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, відшкодовується у вигляді одноразової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Сума страхової виплати за моральну шкоду визначається в судовому порядку і не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати.

Фонд фінансує витрати на медичну та соціальну допомогу, в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування

тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК. Якщо внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання потерпілий тимчасово втратив працездатність, фонд фінансує всі витрати на його лікування.

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується в розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподатковуваного доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Додаткове харчування призначається на конкретно визначений строк за раціоном, який складає дієтолог чи лікар, який лікує та затверджує МСЕК. Витрати на ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів), придбання санаторно-курортних путівок, предметів догляду за потерпілим визначаються на підставі виданих лікарями рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

Сума витрат на необхідний догляд за потерпілим залежить від характеру цього догляду, встановленого МСЕК, і не може бути меншою (на місяць) від:

- 1) розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на спеціальний медичний догляд (масаж, уколи тощо);
- 2) половини розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на постійний сторонній догляд;
- 3) чверті розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на побутове обслуговування (прибирання, прання білизни тощо).

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються фондом соціального страхування від нещасних випадків незалежно від того, ким вони здійснюються.

Якщо встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата провадиться за кожним її видом. Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається путівка для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує фонд. Потерпілому, який став інвалідом, компенсуються також витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого, фонд компенсує витрати на проїзд і житло згідно із законодавством про службові відрядження.

За наявності у потерпілого відповідно до висновків МСЕК медичних показань для одержання 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.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе фонд, а сім'я

померлого сплачується одноразова допомога, розмір якої повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більше як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Виплата пенсії за інвалідністю внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання провадиться потерпілому відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення. При цьому неповнолітнім особам, які народилися інвалідами внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання матері під час її вагітності, а також учням, студентам, аспірантам тощо, які стали інвалідами під час відповідних занять або робіт, фонд провадить 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.

У разі смерті потерпілого право на одержання 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 протягом не більше як десятимісячного строку після його смерті.

Такими непрацездатними особами є:

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання – до закінчення навчання, але не більше як до досягнення ними 23 років;

2) жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;

3) інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли 8-річного віку.

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

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, 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 і перекваліфікація, а також 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 із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

10.2. Граничні норми для жінок, неповнолітніх, інвалідів

Конституція України, гарантуючи рівність прав жінки і чоловіка, забезпечує цю рівність спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Враховуючи певні фізичні, фізіологічні та інші особливості неповнолітніх, інвалідів та літніх людей, держава піклується також про ці категорії людей, з одного боку створюючи умови для повної реалізації права громадян на працю, а з іншого - не допускаючи того, щоб робота зашкодила їх здоров'ю.

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

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

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей для неповнолітніх, встановлені в залежності від віку і статі і наведені у таблиці 10.1.

Таблиця 10.1 – Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми

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

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

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

Згідно із Законом України «Про відпустки» на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 після пологів). У разі народження двох або більше дітей чи при ускладнених пологах відпустка після пологів становить 70 днів. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

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

Неповнолітні приймаються на роботу, як правило, після досягнення 16 років. За згодою одного з батьків чи опікуна можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років (ст.188 КЗпПУ). Допускається

приймати учнів загальноосвітніх шкіл та професійних навчальних закладів для виконання легкої праці у вільний час при досягненні ними 14-річного віку. Неповнолітні приймаються на роботу лише після медичного огляду і до досягнення ними 21-річного віку зобов'язані щороку проходити медичний огляд.

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

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

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

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

Згідно із Законом «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» роботодавці зобов'язані враховувати специфіку праці ветеранів та осіб похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.

Лекція 11

Розділ IV. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЄДИНОЇ СИСТЕМИ ІЗ БЕЗПЕКИ У ДЕРЖАВІ

Тема 11. Виробниче середовище. Виробничі шкідливі та небезпечні чинники

План

11.1. *Виробниче середовище.*

11.2. *Виробничі шкідливі та небезпечні чинники.*

Тема 12 Основні поняття про виробничий травматизм та професійне захворювання. Травматизм невиробничого характеру

План

11.3. *Основні поняття про виробничий травматизм та професійне захворювання.*

11.4. *Травматизм невиробничого характеру.*

Тема 11. Виробниче середовище. Виробничі шкідливі та небезпечні чинники

11.1. Виробниче середовище: сутність і основні чинники

Праця – це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних та особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Людина значну частину свого життя витрачає на працю, яка є основним видом діяльності, оскільки пов'язана з виробництвом суспільно корисних продуктів – матеріальних та ідеальних. Праця як процес являє собою єдність трьох складників: самої праці як доцільної діяльності; предмета праці (того, на що спрямована праця); знарядь праці (речі або комплексу речей, за допомогою яких людина діє на предмет праці).

Зміст праці зумовлюється технікою, технологією, організацією виробництва і виробничим середовищем, тобто рівнем розвитку продуктивних сил суспільства.

Виробниче середовище – це середовище, де людина здійснює свою трудову діяльність (предмети праці, знаряддя праці, продукти праці, умови праці).

Під терміном «виробниче середовище», який надто активно використовується на Заході, мається на увазі більш широке поняття, ніж тільки умови праці. Ґрунтуючись на принципі системного підходу до виробництва, він включає й організацію виробництва з різними елементами управління, серед яких одним з провідних є вдосконалення охорони праці, у тому числі з використанням економічних стимулів. Роботи відрізняються величиною і структурою навантажень, умовами виробничого середовища, що викликає певне трудове напруження організму працівника. Відмінності в напруженості певних фізіологічних систем зумовлені різними факторами та їх комбінаціями. При цьому виділяють чинники важкості праці – фактори трудового процесу і фактори умов праці. Фактори важкості праці визначаються: особливостями трудового процесу; умовами виробничого середовища. Чинники трудового процесу показують навантаження на м'язову і нервову системи; співвідношення між динамічними і статистичними навантаженнями; ритм і темп; кількість інформації, що надходить та переробляється; монотонність; робочу позу і змінність роботи.

Фактори умов праці включають певну сукупність санітарно-гігієнічних елементів виробничого середовища, які діють на працівника під час роботи. Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі основні чинники виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва: фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні; зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисканням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу); нервові напруження (складність розрахунків; особливості вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям; небезпека для життя і здоров'я людей під час виконання робіт; особлива точність виконання); робоча поза (положення тіла людини та її органів відповідно до засобів виробництва); монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів); температура, вологість, теплове випромінювання; забруднення повітря; виробничий шум; вібрація, обертання, поштовхи; освітленість у робочій зоні. Вказані чинники впливають на здоров'я і працездатність людини. Для оцінки працездатності застосовуються три групи показників – виробничі, фізіологічні і психологічні, які характеризують результати виробничої діяльності, фізіологічні зрушення і зміни у психічних функціях людини в процесі праці. Тому необхідна комплексна оцінка факторів виробничого середовища і характеру праці.

11.2. Виробничі шкідливі та небезпечні чинники

Шкідливий виробничий фактор – виробничий фактор, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я зниження працездатності працівника. *Небезпечний виробничий фактор* – виробничий фактор, дія якого за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення здоров'я працівника. Відповідно до стандарту (ДСТ 12.0.003-74*. ССБТ. Небезпечні і шкідливі виробничі фактори Класифікація (ГОСТ 12.0.003-74*. ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы Классификация) небезпечні та шкідливі фактори за природою дії поділяються на такі групи: фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні.

До фізичних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать:

- рухомі машини та механізми;
- пересувні частини виробничого устаткування;
- підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;
- підвищена чи знижена температура поверхонь устаткування, матеріалів чи повітря робочої зони;
- підвищений рівень шуму, вібрацій, інфразвукових коливань, ультразвуку, іонізуючих випромінювань, статичної електрики, електромагнітних випромінювань, ультрафіолетової чи інфрачервоної радіації;

- підвищені чи знижені барометричний тиск, вологість, іонізація та рухомість повітря;
- небезпечне значення напруги в електричному колі; підвищена напруженість електричного чи магнітного полів;
- відсутність чи нестача природного світла;
- недостатня освітленість робочої зони; підвищена яскравість світла; пряме та відбите випромінювання, що створює засліплюючі дії.

До хімічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать хімічні речовини, які за характером дії на організм людини поділяються на загально токсичні, подразнюючі, сенсibiliзуючі, канцерогенні, мутагенні такі, що впливають на репродуктивну функцію.

До біологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать патогенні мікроорганізми (бактерії, віруси, мікроскопічні гриби та ін.) та продукти їх життєдіяльності, а також макроорганізми (рослини та тварини).

До психофізіологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать фізичні (статичні та динамічні) і нервово-психічні перевантаження (розумове перенапруження, перенапруження органів чуття, монотонність праці, емоційні перевантаження).

Один і той же небезпечний і шкідливий виробничий фактор за природою своєї дії може належати одночасно до різних груп. Дія окремих несприятливих факторів виробничого середовища може призвести до невиробничої травми – порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок впливу виробничих факторів.

Часто травма є наслідком нещасного випадку. Нещасний випадок на виробництві – раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяна шкода здоров'ю або спричинена смерть.

Наслідком дії несприятливих виробничих факторів може бути і професійне захворювання – патологічний стан людини, обумовлений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих виробничих факторів.

Діагноз професійного захворювання ставиться у кожному випадку з урахуванням характеристики умов праці, тривалості роботи працюючого за даною професією, професійного маршруту робітника, даних попередніх періодичних медичних оглядів, результатів клініко-лабораторних та діагностичних досліджень.

Цей діагноз встановлюється лише тоді, коли саме умови праці зумовили розвиток даного захворювання, тобто є його безумовною причиною. Окрім професійних, на виробництві зараз відокремлюють труп так званих виробничо-зумовлених захворювань – захворювань, перебіг яких ускладнюється умовами праці, а частота їх перевищує частоту подібних у

працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих факторів.

Тема 12 Основні поняття про виробничий травматизм та професійне захворювання. Травматизм невиробничого характеру

11.3. Поняття про виробничий травматизм та професійні захворювання

Травматизм – слово грецького походження (*trauma* – пошкодження, поранення). На виробництві травми (нещасні випадки) головним чином стаються внаслідок непередбаченої дії на робітника небезпечного виробничого фактору при виконанні ним своїх трудових обов'язків.

Травма – порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок дії небезпечних виробничих факторів.

Виробнича травма – це раптове механічне (забої, переломи, рани тощо), фізичне (рухомі вузли машин, механізмів, інструмент, оброблюваний матеріал, ненормальні метеорологічні умови, недостатня освітленість робочої зони, шум та вібрація тощо), хімічне (хімічні опіки, загально токсичні гострі отруєння тощо), біологічне (мікроорганізми, бактерії, віруси, рослинні та тваринні макроорганізми), психофізіологічне (фізичне та нервово перевантаження організму людини), комбіноване та інше пошкодження людини у виробничих умовах (ДСТУ 2293-93). За ступенем важкості наслідків нещасні випадки поділяють на легкі (втрата працездатності на 1 день), важкі (втрата працездатності більше як на 1^й день) і смертельні. Висновок про важкість травм дають лікарі медичних установ згідно з відповідними нормативними документами. Залежно від кількості потерпілих, нещасні випадки поділяються на поодинокі і групові. До останніх відносяться нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше потерпілими. Незалежно від важкості отриманих травм, такі нещасні випадки кваліфікують як важкі.

Механічні та фізичні фактори переважно викликають травми. Теплові, хімічні, біологічні та психофізіологічні у більшості випадків зумовлюють захворювання. Однак, різкої межі за характером дії на організм людини між згаданими факторами немає.

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

Усі нещасні випадки відносяться до таких, що пов'язані з роботою, і до побутових. Віднесення травми до тієї чи іншої категорії являє собою юридичний акт і здійснюється на основі спеціальних правових норм і правил. Нещасний випадок на виробництві можна кваліфікувати як раптове пошкодження здоров'я працівника при виконанні трудових обов'язків або

при обставинах, спеціально зумовлених законом. При цьому не має значення, чи працює робітник на підприємстві постійно, тимчасово або сезонно, є штатним чи позаштатним, працює на основній роботі чи за сумісництвом, оскільки у перерахованих випадках він вступив у трудові відносини з підприємством.

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

Статистика нещасних випадків свідчить про те, що, незважаючи на різноманітність засобів безпеки праці під час роботи на машинах (особливо універсальних), виробничий травматизм поки що має місце. Одна з причин цього – мала ефективність цих засобів. У зв'язку з викладеним існує гіпотеза про хвилеподібність уваги працюючих до небезпеки, коли формується деякий середній рівень уваги до небезпеки. Після того, як стався нещасний випадок, рівень уваги до безпеки праці на підприємстві різко зростає, а з часом поступово спадає.

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

Професійні захворювання і отруєння (надалі – профзахворювання) – це захворювання, котрі викликані впливом виробничих факторів і трудового процесу, а також захворювання, щодо яких встановлено причинний зв'язок з впливом певного виробничого фактора чи процесу та непрофесійні фактори, що викликають аналогічні зміни в організмі (бронхіт, алергійні захворювання, катаракта, втрата зору і слуху, силікоз та інші). Віднесення захворювання до професійного проводиться відповідно до списку професійних захворювань, затвердженого МОЗ.

Крім професійних, на виробництві виділяють групу, яку називають умовно виробничими захворюваннями. До них відносять хвороби, які не відрізняються від звичайних хвороб. Наприклад, у працівників, котрі виконують фізичну роботу в незадовільних умовах, часто виникають захворювання, такі як радикуліт, варикозне розширення судин, виразка шлунку та інші. Якщо праця вимагає великого нервово-психічного напруження, то частіше виникають різні неврози і хвороби серцево-судинної системи.

Згідно з «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. №337.

Організація розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь). Потерпілий або працівник, який виявив

нещасний випадок, гостре професійне захворювання (отруєння), чи інша особа – свідок нещасного випадку повинні вжити всіх можливих заходів, необхідних для надання допомоги потерпілому та негайно повідомити про нещасний випадок безпосередньому керівникові робіт, службі охорони праці підприємства (установи, організації) або іншій уповноваженій особі підприємства (установи, організації).

Безпосередній керівник робіт чи інша уповноважена особа підприємства (установи, організації) зобов'язані:

- терміново організувати надання першої домедичної допомоги потерпілому та забезпечити у разі потреби його направлення до закладу охорони здоров'я;
- негайно повідомити роботодавцеві про те, що сталося;
- зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку, якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків або порушення виробничих процесів. Заклад охорони здоров'я повинен провести необхідні дослідження для визначення наявності в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи токсичних або отруйних речовин) і визначити ступінь його сп'яніння. Відповідний висновок чи витяг з протоколу (з окремим позначенням у разі відмови потерпілого визначити ступінь сп'яніння), довідку із зазначенням діагнозу та його коду згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я (МКХ-10) і висновок про ступінь тяжкості травми згідно з Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженим МОЗ, заклад охорони здоров'я безоплатно надає протягом однієї доби з моменту одержання запиту від роботодавця та/або голови комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння). Розслідування (спеціальне розслідування) проводиться у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), у тому числі про які своєчасно не повідомлено роботодавцю чи внаслідок яких втрата працездатності потерпілого настала не одразу.

Строк давності для розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) на виробництві становить три роки з дня їх настання. У разі встановлення факту нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) рішенням суду розслідування проводиться незалежно від дати їх настання.

Згідно із Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженим МОЗ, наказ №370, від 04.07.2007 року, визначення ступеня тяжкості травм, отриманих на виробництві, проводиться з метою віднесення

нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, які відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року N 1112, за рішенням органів державного нагляду за охороною праці підлягають спеціальному розслідуванню. Кваліфікуючими ознаками тяжкості травм, отриманих в результаті нещасного випадку на виробництві (далі - травми), є характер отриманих ушкоджень, ускладнення та наслідки, пов'язані з цими ушкодженнями.

За ступенем тяжкості травми розподіляються на 2 категорії: *тяжкі і легкі*. До *тяжких травм* відносяться:

За характером отриманих ушкоджень:

- відкрита проникаюча черепно-мозкова травма;
- перелом черепа;
- внутрішньочерепна травма важкого і середньоважкого ступеня тяжкості;
- поранення, проникаючі в просвіт глотки, гортані, трахеї, стравоходу, а також ушкодження щитоподібної і вилочної залози;
- проникаючі поранення хребта;
- ушкодження хребців шийного відділу хребта, у тому числі і без порушення функції спинного мозку;
- нестабільні ушкодження грудних або поперекових хребців;
- закриті ушкодження спинного мозку;
- поранення грудної клітки, що проникають в плевральну порожнину, порожнину перикарду або клітковину середостіння, зокрема без ушкодження внутрішніх органів;
- поранення живота, що проникають в порожнину очеревини;
- поранення, що проникають в порожнину сечового міхура або кишечника;
- відкриті поранення органів заочеревинного простору (нирок, наднирників, підшлункової залози);
- розрив внутрішнього органа грудної або черевної порожнини або порожнини таза, заочеревинного простору, розриви діафрагми, розриви передміхурової залози, розрив сечоводу, розрив перетинкової частини сечовипускального каналу;
- переломи заднього півкільця таза з розривом клубово-крижового зчленування і порушенням безперервності тазового кільця або подвійні переломи тазового кільця в передній і задній частинах з порушенням його безперервності;
- вивихи та переломовивихи великих суглобів кінцівок;
- закриті та відкриті переломи довгих кісток кінцівок;
- множинні переломи п'ясних та плесневих кісток;

- ушкодження крупної кровоносної судини: аорти, сонної (загальної, внутрішньої, зовнішньої), підключичної, плечової, стегнової, підколінної артерій або супроводжуючих їх вен;

- термічні (хімічні) опіки IV ступеня з площею ураження, що перевищує 1% поверхні тіла;

- опіки III ступеня з площею ураження, що перевищує 10% поверхні тіла;

- опіки III ступеня кисті, стопи, ділянок великих суглобів, шиї, статевих органів з площею ураження, що перевищує 1% поверхні тіла;

- опіки II ступеня з площею ураження, що перевищує 20% поверхні тіла;

- опіки дихальних шляхів з опіками обличчя і волосистої частини голови;

- електротермічні ураження (низько- та високовольтні) з ураженням шкіри та субфасціальних структур тіла;

- відмороження III-IV ступеня, загальне охолодження організму;

- радіаційні ураження середнього (12-20 Гр) і важкого (20 Гр і більше) ступеня тяжкості;

- переривання вагітності;

- ушкодження периферичної нервової системи з функціональними порушеннями;

- тривалі розлади здоров'я з тимчасовою втратою працездатності на 60 днів і більше;

- стійка втрата працездатності (інвалідність);

- травми органа зору, що супроводжуються порушенням зору.

Травми, що в гострий період супроводжуються:

- шоком будь-якого ступеня тяжкості і будь-якого генезу;

- комою різної етіології;

- гострою серцевою або судинною недостатністю, колапсом, важким ступенем порушення мозкового кровообігу;

- гострою нирковою або печінковою недостатністю;

- гострою дихальною недостатністю;

- розладом регіонального і органного кровообігу, що призводить до інфаркту внутрішніх органів, гангрені кінцівок, емболії (газової і жирової) судин головного мозку, тромбоемболії;

- сепсисом.

Травми, які призвели до тяжких наслідків:

- втрата зору, слуху, мови;

- втрата якого-небудь органа або повна втрата його функції (при цьому втрата найважливішої у функціональному відношенні частини кінцівки (кисті або стопи) прирівнюють до втрати руки або ноги);

- психічні розлади;

- втрата репродуктивної здатності;

- невивправне понівечення обличчя.

До легких травм відносяться:

- ушкодження, що не вказані в пунктах вище;
- розлади здоров'я з тимчасовою втратою працездатності тривалістю до 60 днів.

Медичні працівники, що надають особі, яка постраждала, першу медичну допомогу, не видають висновку про тяжкість ушкодження. До їх компетенції належить визначення характеру подальшого лікування потерпілого (амбулаторне або стаціонарне), а також констатація летального результату.

Медичний висновок про ступінь тяжкості виробничої травми дають на запит роботодавця та/або голови комісії з розслідування нещасного випадку на виробництві лікарсько-експертні комісії (ЛЕК) лікувально-профілактичного закладу, де здійснюється лікування особи, що постраждала, в строк до 1 доби з моменту надходження запиту.

На підприємстві (в установі, організації) утворюється комісія з розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), що не підлягають спеціальному розслідуванню (далі - комісія). Комісія утворюється наказом роботодавця не пізніше наступного робочого дня після отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи.

До складу комісії входять:

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);
- представник територіального органу Пенсійного фонду України;
- представник первинної організації профспілки (у разі її відсутності - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);
- лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння));
- інші представники підприємства (установи, організації), посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

До складу комісії не може входити безпосередній керівник потерпілого. Комісія окрім усього іншого, повинна визначити:

- пов'язані чи не пов'язані нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) з виробництвом;
- установити осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- вивчити документи, що дають змогу відстежити походження нехарчової продукції, під час використання (експлуатації) якої сталися нещасний

випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) або використання (експлуатація) якої могло стати їх причиною (договори, товарно-супровідну документацію тощо), і подати інформацію про таку продукцію та документи про її походження до відповідного органу державного ринкового нагляду (у разі проведення спеціального розслідування);

- розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), у тому числі пропозиції щодо внесення змін до нормативно-правових актів з охорони праці;

- скласти акти за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення) у кількості, визначеній рішенням комісії (спеціальної комісії);

- у разі настання групових нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) скласти акти за формою Н-1 на кожного потерпілого;

- розглянути та підписати примірники актів за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення), а у разі незгоди члена комісії (спеціальної комісії) із змістом розділів 5, 7, 8 такого акта - обов'язково підписати ці акти з відміткою про наявність окремої думки, яка викладається членом комісії письмово, в якій він обґрунтовано викладає пропозиції до змісту розділів 5, 7, 8 акта (окрема думка додається до цих актів та є їх невід'ємною частиною);

- у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта за формою Н-1, скласти картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 (далі - картка за формою П-5) ;

- передати не пізніше наступного робочого дня після підписання актів за формою Н-1 матеріали розслідування та примірники таких актів керівнику підприємства (установи, організації) або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію), для їх розгляду та затвердження;

- дотримуватися вимог законодавства про інформацію щодо захисту персональних даних потерпілих та інших осіб, які зібрані в межах повноважень комісії (спеціальної комісії) під час проведення розслідування та задокументовані в акті за формою Н-1.

Засідання комісії (спеціальної комісії) вважається чинним, якщо на ньому присутні більшість її членів.

11.4. Невиробничий травматизм

Попередження побутових травм та їх розслідування. Травматизм – сукупність виниклих травм у певних групах населення. Розраховується за кількістю травм на 100,1000 осіб за 1 місяць, рік. Розрізняють травматизм виробничий (у промисловості, сільському господарстві), побутовий, транспортний, військовий, спортивний.

Побутові травми – нещасні випадки в будинках, дворах і на присадибних ділянках, під час відпочинку, під час ігор тощо. В усьому світі побутові травми становлять майже половину всіх травм, що виникають поза робочим часом. Побутові травми належать до страхових випадків.

Основою профілактики травматизму є виявлення причин, обставин та умов походження нещасного випадку на місці події. За характером побутового травматизму перше місце займає поранення м'яких тканин.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 року з метою реалізації державної політики у сфері безпеки життєдіяльності, організації роботи з профілактики травматизму невиробничого характеру затверджено «Порядок розслідування й обліку нещасних випадків невиробничого характеру». Цей порядок визначає механізм розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру, які сталися з громадянами України, іноземцями та особами без громадянства на території України.

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, у тому числі отримані внаслідок заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубства, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами тощо (далі – нещасні випадки), які призвели до ушкодження здоров'я потерпілих.

Розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:

- 1) прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації (далі – організації) і який не використовувався в інтересах цієї організації;
- 2) переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, в електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;
- 3) виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо, якщо це не входить до службових обов'язків);
- 4) виконання донорських функцій;
- 5) участі в громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно-пропагандистській діяльності тощо);
- 6) участі у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;
- 7) проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, не пов'язаних з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;
- 8) використання газу у побуті;
- 9) вчинення протиправних дій проти особи, її майна;
- 10) користування або контакту зі зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами;

11) виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;

12) стихійного лиха;

13) перебування в громадських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, у закладах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, інших організаціях.

Факт ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює і засвідчує лікувально-профілактичний заклад.

Документом, який підтверджує ушкодження здоров'я особи, є листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу.

Нещасні випадки розслідуються незалежно від того, був чи ні потерпілий у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Лікувально-профілактичні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі внаслідок нещасних випадків, протягом доби надсилають письмове повідомлення за встановленою формою:

- про нещасний випадок зі смертельним наслідком, а також про груповий нещасний випадок, який стався одночасно з двома і більше особами, – до районної держадміністрації (виконавчого органу міської ради або районної у місті);

- про нещасний випадок зі смертельним наслідком, пов'язаний із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасний випадок, що стався внаслідок контакту зі зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або під час дорожньо-транспортної пригоди, – до органу внутрішніх справ.

Повідомлення про нещасні випадки зі смертельним наслідком надсилаються також до органів прокуратури.

Лікувально-профілактичні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі, ведуть реєстрацію нещасних випадків в окремому журналі за встановленою формою.

Розслідування нещасних випадків проводиться з метою визначення їх обставин та причин. На підставі результатів розслідування розробляються заходи щодо запобігання подібним випадкам, а також щодо вирішення питань соціального захисту потерпілих.

У процесі розслідування беруться до уваги листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу, а також пояснення потерпілого та свідчення очевидців.

Розслідування нещасних випадків зі смертельним наслідком, групових нещасних випадків у разі смерті хоча б одного в потерпілих, нещасних випадків, пов'язаних із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасних випадків, які сталися внаслідок контакту зі зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами, проводиться органами внутрішніх справ або прокуратури.

Районна держадміністрація (виконавчий орган міської ради або районної у місті) протягом доби з часу надходження від лікувально-профілактичного закладу повідомлення про нещасний випадок (за винятком нещасних випадків зі смертельним наслідком) приймає рішення щодо утворення комісії з його розслідування.

До роботи комісії з розслідування нещасного випадку можуть залучатися представники організації, де працюють або навчаються потерпілі, організації, на території чи об'єкті якої стався нещасний випадок, а також представники органів охорони здоров'я, освіти, захисту прав споживачів, експерти страхової компанії (якщо потерпілий був застрахований).

До розслідування нещасних випадків, які сталися по дорозі на роботу чи з роботи, залучаються представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

У разі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси (якщо не надходило повідомлення від лікувально-профілактичного закладу про нещасний випадок), районна держадміністрація (виконавчий орган міської, районної у місті ради) приймає рішення щодо необхідності проведення розслідування і визначення організації, яка має проводити розслідування, та надсилає її керівнику копію рішення.

Керівник організації протягом доби з часу надходження рішення про уповноваження її на проведення розслідування призначає комісію у складі не менше трьох осіб.

Нещасні випадки (за винятком групових), які сталися з працюючими особами, розслідуються комісією, утвореною тією організацією, де працює потерпілий, у складі: голови комісії - посадова особа, яку визначає керівник організації, і членів комісії – керівника відповідного структурного підрозділу, представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноваженого трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Рішення щодо розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого, листка непрацездатності або довідки лікувально-профілактичного закладу.

У разі відмови організації провести розслідування нещасного випадку потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, може звернутися до районної держадміністрації (виконавчого органу міської ради або районної у місті), яка вирішує питання щодо проведення цього розслідування.

Розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 календарних днів після утворення комісії. У разі потреби цей термін може бути продовжений керівником органу (організації), який призначив розслідування.

За результатами розслідування нещасного випадку складається акт за формою НПВ (невиробничий травматизм), який затверджується керівником органу (організації), що проводив розслідування.

Необхідна кількість примірників акта визначається в кожному окремому випадку.

Акт за формою НПВ надсилається:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- районній держадміністрації (виконавчому органу міської, районної у місті ради);
- організації, де працює або навчається потерпілий;
- організації, яка відповідальна за безпечний стан території чи об'єкта, де стався нещасний випадок.

Копія акта надсилається органам внутрішніх справ, прокуратури та іншим організаціям на їх запит.

Під час розслідування групових нещасних випадків акт за формою НПВ складається на кожного потерпілого окремо.

Для складання акта за формою НПВ використовують класифікатори подій, що призвели до нещасного випадку, причин нещасного випадку, місця подій.

Акти за формою НПВ, які складаються за результатами розслідування нещасних випадків з працюючими особами, зберігаються в організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років. Акти за формою НПВ та матеріали розслідування нещасних випадків з непрацюючими особами зберігаються протягом трьох років у архіві районної держадміністрації (виконавчих органів міських або районних рад у містах).

Реєстрація нещасних випадків, за результатами розслідування яких складаються акти за формою НПВ, проводиться районними держадміністраціями (виконавчими органами міських, районних у містах рад) та організаціями, які проводили розслідування, у журналі за встановленою формою.

Організація, яка відповідальна за безпечну життєдіяльність населення на території чи об'єкті, де стався нещасний випадок, здійснює запропоновані комісією, що проводила розслідування, заходи щодо усунення причин подібних випадків. Про виконання цих заходів керівник організації у письмовій формі повідомляє районну держадміністрацію (виконавчий орган міської або районної ради у місті) у термін, зазначений в акті за формою НПВ.

Облік нещасних випадків та аналіз причин їх виникнення проводять районні держадміністрації (виконавчі органи міських або районних рад у містах) на підставі звітів про нещасні випадки за встановленою формою, які щомісяця надсилаються лікувально-профілактичними закладами.

Узагальнений звіт про нещасні випадки районні держадміністрації (виконавчі органи міських, районних у містах рад) надсилають до обласних,

Київської міської держадміністрацій щоквартально до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, а також за рік – до 31 січня наступного за звітним року.

Обласні та Київська міська держадміністрація проводять аналіз одержаних звітів, узагальнюють їх та подають Держнаглядохоронпраці, відповідно до 25 числа наступного за звітним Кварталом місяця та до 10 лютого наступного за звітним року.

Нещасним називають випадок, коли внаслідок зовнішньої, електричної або іншої раптової дії пошкоджено організм чи порушено його функціонування. Наслідком нещасного випадку є травма. Термін «травма» використовується при характеристиці механізму ушкодження: електротравма, вібротравма тощо.

Серед причин первинної інвалідності травма займає третє місце (12,6%). Частота загальної інвалідності внаслідок травм опорно-рухового апарата й ортопедичних захворювань становить 134,4 випадків на 10000 населення; з них 82,5 випадків – наслідки травм, 51,9 випадків – ортопедичні захворювання. Рівень первинної інвалідності внаслідок хвороб і травм нервової системи – 9,2 випадків на 10 000 населення. Велике значення має ступінь тяжкості інвалідності, що свідчить про якість та ефективність лікування та відновних заходів.

Розрізняють тяжкі і легкі травми. До тяжких належать травми, що викликали виражені анатомічні зміни і значні функціональні порушення (відкриті й закриті ушкодження хребта і спинного мозку, закриті ушкодження органів грудної і черевної порожнини, порожнини таза, а також органів за черевного простору, переломи довгих трубчастих кісток, множинні переломи кісток таза, ушкодження сечостатевих органів, значні опіки, у тому числі хімічними сполуками, відмороження III–IV ступеня й ін.). До легких належать травми без виражених і стійких анатомічних змін з незначними порушеннями функцій (травми без ушкодження внутрішніх органів, суглобів, сухожилів, великих нервових стовбурів і магістральних кровоносних судин, з частковим розривом зв'язок і нескладних вивихів у суглобах, відмороження I–II ступеня та ін.).

За умовами походження розрізняють травми виробничого (пов'язані з роботою) і невиробничого характеру (заподіяні різного виду транспортом, отримані при пішохідному русі, спортивні, побутові тощо).

У загальній захворюваності чоловіків питома вага травм удвічі вища, ніж у жінок, а у віці 15–29 років у чоловіків травми займають перше місце. За характером ушкоджень травми розподіляються в наступному порядку (%): забиті місця і розтяги – 45,5; рани і садна – 36,9; переломи кісток – 8,5; опіки – 5,5; інші травми – 3,6.

Найбільш тяжкі серед цих ушкоджень – переломи кісток – за локалізацією розподіляються таким чином (%): череп – 6,2; ребра і грудина –

5,7; кістки передпліччя – 21,5; кістки кисті і пальців – 24,2; кістки гомілки – 14,1; кістки стопи – 17,0; інші кістки – 11,3.

За кількістю всіх госпіталізованих у міські лікарні частка хворих із травмами становить 8 %, у сільські районні лікарні – 7 %. За характером ушкоджень хворі, госпіталізовані з приводу травми, розподіляються наступним чином (%): переломи кісток – 39,2; забиті місця і розтяги – 30,1; рані непроникні – 17,4; опіки – 6,2; рані проникаючі – 3,2; вивихи – 1,0; інші травми – 2,9.

Переведення на інвалідність відзначається у 3 % хворих із травмою, що лікувалися в медичних стаціонарах.

Локалізація ушкоджень до загальної кількості померлих від травм розподіляється таким чином (%): голова – 39,9; множинні ушкодження – 38,0; нижні кінцівки – 7,8; грудна клітка – 5,7; черевна порожнина – 4,3; хребет – 3,6; верхні кінцівки – 0,7.

Аналіз ризикових обставин, що спричиняють травматизм, дає змогу вживати заходи профілактики травматизму. Травми належать, як правило, до страхового випадку за договорами особистого страхування. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, щорічно від травм помирає понад 3 млн. осіб, що становить майже 7 % від рівня загальної смертності на планеті. Чоловіки удвічі частіше, ніж жінки, стають жертвами нещасних випадків. Приблизно 50 % усіх летальних випадків при травмуванні є наслідком автомобільних катастроф, а 10 % – побутових травм.

ЛЕКЦІЯ 12

Тема 13. Соціальний захист потерпілих на виробництві

План

12.1. Закон «Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

12.2. Фонд соціального страхування.

12.1. Закон «Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»

Цей Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві (далі – страхування від нещасного випадку).

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

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей (ст. 1).

Дія цього Закону поширюється на осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від їх форм власності та господарювання (далі – підприємства), у фізичних осіб, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності (ст. 2).

Особи, право яких на отримання відшкодування шкоди раніше було встановлено згідно із законодавством СРСР або законодавством України про відшкодування шкоди, заподіяної працівникам внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, мають право на забезпечення по страхуванню від нещасного випадку відповідно до цього Закону.

Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (ст. 3).

Законодавство про страхування від нещасного випадку складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці» та інших нормативно-правових актів (ст. 4).

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

Основними принципами страхування від нещасного випадку згідно ст.5 є:

- паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;
- своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;

- обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

- надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

- обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;

- формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;

- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;

- економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;

- цільове використання коштів страхування від нещасного випадку.

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик (ст. 6).

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування (далі – працівник).

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

Страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд соціального страхування від нещасних випадків). Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Роботодавцем відповідно до цього Закону (ст. 7) вважається: юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку (ст. 8) підлягають:

- 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;

- 2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

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

12.2. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві

Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань – цільовий централізований страховий фонд, некомерційна самоврядна організація. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

Управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців, що передбачає формування правління Фонду у пропорційному співвідношенні від кожної з трьох представницьких сторін – по 15 осіб з вирішальним голосом та по б їх дублерів.

Безпосереднє управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків здійснюють його правління та виконавча дирекція. В областях, місті Києві функціонують Управління виконавчої дирекції Фонду, а в районах та містах обласного значення – відповідні відділення.

Основним завданням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що спричинили втрату працездатності, є організація та здійснення відповідного виду страхування.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття пов'язане з матеріальним забезпеченням на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та наданням відповідних соціальних послуг за рахунок коштів Фонду.

Завдання страхування від нещасних випадків на виробництві:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Доходи бюджету Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві формуються за рахунок таких джерел:

- внесків роботодавців: для підприємств – а віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій – з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників;
- доходу, отриманого від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;

- коштів, отриманих від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємства, а також штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку. Розміри страхових внесків страхувальників обчислюють:

- для роботодавців – у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, та інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», які підлягають обкладанню податком з доходів фізичних осіб;
- для добровільно застрахованих осіб – у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Страхові внески нараховуються у межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України та є розрахунковою величиною при обчисленні страхових виплат.

Страхові тарифи для роботодавців диференційовані за галузями економіки і видами робіт за професійним ризиком виробництва та становлять від 0,66 до 13,6%.

Суб'єкти господарської діяльності сплачують страхові внески за визначеними тарифами, якщо обсяг робіт (послуг) за вказаними галузями економіки перевищує 50 % загальних обсягів їх робіт (послуг).

Для підприємств і організацій, створених громадськими організаціями інвалідів, де чисельність інвалідів серед працівників становить не менше 50%, а частка створюваного інвалідами фонду оплати праці перевищує 25 %, страхові тарифи встановлюються в розмірі 50% страхових тарифів, передбачених законодавством.

Добровільно застрахована фізична особа сплачує внесок до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у розмірі однієї мінімальної заробітної плати, встановленої на день сплати страхового внеску.

При визначенні страхових тарифів підприємства сільського господарства, з обслуговування сільського господарства, видобутку вугілля відкритим способом, збагачення вугілля, збагачення вугільних брикетів, підземного видобутку руд чорних металів, виробництва будівельних металовиробів, будівництва шахт, видобутку вугілля підземним способом, видобутку дорогоцінних металів дотуються Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві за рахунок страхових внесків.

За рахунок коштів бюджету Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві у разі настання страхового випадку здійснюються такі види виплат застрахованим особам:

- пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- пенсії у зв'язку з втратою годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, яка настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- одноразова допомога у разі стійкої втрати професійної працездатності потерпілого;
- щомісячна грошова виплата у разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;
- грошова виплата за моральну шкоду за наявності факту заподіяння такої шкоди потерпілому;
- виплата потерпілому в розмірі його середньомісячного заробітку за тимчасового переведення його на легшу роботу;
- виплата потерпілому під час його професійної реабілітації;
- одноразова допомога у разі смерті потерпілого;
- щомісячна страхова виплата особам, які мають на неї право, у разі смерті потерпілого;
- надання допомоги на поховання осіб, які померли внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

У процесі функціонування соціальних позабюджетних фондів виявляються як переваги, так і недоліки. У цілому система позабюджетних фондів соціального спрямування охоплює основні напрями соціального захисту населення згідно з практикою країн з розвинутою ринковою економікою. Однак використання іноземного досвіду при вирішенні проблем соціального захисту населення не завжди є виправданим. В Україні є «тіньова економіка», що призводить до ненадходження значної частини валового внутрішнього продукту через офіційні канали перерозподілу в позабюджетні фонди. Демографічна ситуація, стан економіки, фінансові, бюджетні, політичні проблеми, менталітет громадян вносять корективи у формування доходів та використання коштів соціальних фондів. Тому позабюджетні фонди мають базувати свою діяльність на національному досвіді та особливостях відповідного етапу розвитку нашої країни із застосуванням окремих переваг із системи соціального захисту населення іноземних держав.

Важливими є повноцінне законодавче та нормативне регулювання діяльності органів соціальних позабюджетних фондів. На сьогодні вже прийняті базові закони, що регламентують відносини всіх учасників

страхового захисту, однак часто приймаються зміни і доповнення до них, що створює нестабільність. Дії законодавчої і виконавчої влади бувають некоординованими й непослідовними, їхні рішення можуть стосуватися забезпечення соціальних гарантій без визначення достатніх джерел фінансування запланованих програм. Мають місце випереджаючі темпи зростання видатків перед доходами, що збільшує дефіцит бюджету фонду. Отже, виникає потреба у забезпеченні стабільності законодавства та його науковому обґрунтуванні.

Ще одна проблема функціонування соціальних позабюджетних фондів пов'язана з тим, що органи управління їхніми доходами і видатками належать до спеціальних органів державної виконавчої влади. Згідно з чинним законодавством такі органи фінансуються з державного бюджету. На противагу нормативним положенням, адміністративно-управлінські витрати покриваються з бюджету кожного соціального фонду, який порушує вимогу щодо цільового використання коштів на соціальні програми. Отже, у перспективі утримання органів соціальних позабюджетних фондів необхідно здійснювати за рахунок коштів державного бюджету.

Можливості здійснювати діяльність будь-якого позабюджетного фонду залежать від обсягу фінансових ресурсів, якими вони розпоряджаються. З метою збільшення коштів доцільно посилити державний вплив на виплату заробітної плати у «конвертах», поступово збільшувати розмір оплати праці громадян, змінювати співвідношення обов'язкових внесків роботодавців і застрахованих осіб до 50 : 50, встановити науково обґрунтовані тарифи страхових внесків у всі фонди, виключити з дохідної частини таке джерело, як дотації бюджету. Формування достатньої фінансової бази дасть змогу позабюджетним фондам вчасно та якісно виконувати свої повноваження.

У кожному соціальному позабюджетному фонді проводиться централізація коштів на загальнодержавному рівні з їх наступним адміністративним перерозподілом відповідно до потреб, що пов'язано з нерівномірністю економічного розвитку окремих регіонів і різними можливостями формування бюджетів за рахунок власних доходів. Очевидно, що перерозподіл грошових коштів між регіонами буде тривати ще певний час, однак потребує удосконалення механізм його здійснення, який має відповідати ринковим умовам господарювання. На ефективність використання коштів соціальних позабюджетних фондів впливає склад і структура їх видатків, порядок надання окремих соціальних виплат, значні адміністративні витрати. Так, виплата пенсій регулюється більше ніж 20 законодавчими актами, що означає перерозподіл коштів між окремими групами громадян. Уніфікація законодавства щодо пенсійного забезпечення створить рівні умови для одержувачів та поставить розмір пенсії у залежність від заробітної плати і страхового стажу.

Розміри соціальних виплат не мають бути меншими від прожиткового мінімуму, однак не можуть перевищувати суми, понад яку будуть втрачатися стимули до активної трудової діяльності.

У системі соціальних позабюджетних фондів потрібно запровадити більш досконалі, науково обґрунтовані методи планування доходів і видатків, створити єдину інформаційну базу про матеріальний стан і доходи громадян, впорядкувати облік і звітність, посилити результативність контролю за рухом фінансових ресурсів.

Додатково рекомендована література до цієї лекції:

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням»

ЛЕКЦІЯ 13

Розділ V. СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ БАКАЛАВРІВ (ІНСПЕКТОРІВ) ТА СПЕЦІАЛІСТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Тема 14. Навчання у університеті на рівні бакалавр (бакалаврат)

План

- 13.1. *Навчальна програма бакалавра із охорони праці.*
- 13.2. *Основні професійні дисципліни рівня бакалавр.*

Міністерство освіти і науки України з урахуванням активної роботи підрозділів ЮНЕСКО (Міжнародна асоціація університетів. Європейський центр вивчення вищої освіти), Ради Європи щодо вироблення єдиних вимог до рівня освіти веде роботу по введенню у вищих навчальних закладах Державних стандартів підготовки фахівців з вищою освітою.

Впровадження ступеневої освіти системи вищої освіти і введення нових освітньо-кваліфікаційних рівнів “бакалавр” та “магістр” надає широкі можливості для задоволення освітніх потреб особи, забезпечує гнучкість загальноосвітньої, загальнокультурної та наукової підготовки фахівців, підвищення їх соціального захисту у ринку праці та інтеграцію у світове освітянське співтовариство. Введення ступеневої освіти в освітню галузь України значно розширило правові рамки фахівців, про що свідчить

підписана Україною у Лісабоні на спільній конференції Ради Європи та ЮНЕСКО конвенція про визнання кваліфікацій, які належать до вищої освіти у Європейському регіоні.

Важливим інструментом процесу забезпечення високої якості освіти є державна система ліцензування і акредитації. Згідно з чинним законодавством навчальні заклади незалежно від їх відомчого підпорядкування і форм власності здійснюють освітню діяльність тільки після отримання відповідної ліцензії.

Ліцензування здійснюється шляхом експертного підтвердження можливості навчального закладу проводити відповідну освітню діяльність. Це забезпечує отримання об'єктивної інформації про стан мережі навчальних закладів, їх потенційні освітянські можливості, рівень та якість підготовки, потребу у фахівцях різних напрямів і спеціальностей.

Визнання певного освітянського статусу навчального закладу передбачено проводити шляхом акредитації, яка підтверджує його здатність здійснювати підготовку фахівців на рівні державних вимог по певному напрямку підготовки або спеціальності. Акредитація здійснюється за ініціативою навчального закладу і у разі позитивного рішення йому надається право видачі відповідних документів про освіту державного зразка.

Відповідно до рівня підготовки, матеріально-технічного забезпечення та наявності науково-педагогічних кадрів для визначення статусу вищих навчальних закладів встановлено чотири рівні акредитації:

перший рівень – технікум, училище. Інші, прирівняні до них, вищі навчальні заклади;

другий рівень – коледж, інші, прирівняні до нього, вищі навчальні заклади;

третій і четвертий рівні (залежно від результатів акредитації) – університет, інститут, академія, консерваторія.

У середині 90-х років було запроваджено ступеневу структуру підготовки фахівців.

Ступеневість вищої освіти полягає у здобутті різних освітньо-кваліфікаційних рівнів на відповідних етапах (ступенях) вищої освіти. Виходячи зі структури вищої освіти, її перший ступінь передбачає здобуття вищої освіти освітньо-кваліфікаційного рівня – «молодший спеціаліст»; другий – «бакалавр» (базова вища освіта); третій – «спеціаліст», «магістр» (повна вища освіта). Ступеневість вищої освіти може бути реалізована як через неперервну програму підготовки, так і диференційовано, відповідно до структури ступеневості (рис.13.1).

Вищі навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Освітньо-кваліфікаційні рівні вищої освіти та типи вищих навчальних закладів України визначені в Законі України «Про вищу освіту»:

Молодший спеціаліст – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула неповну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для здійснення виробничих функцій певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності. Забезпечують технікуми, училища, інші вищі навчальні заклади першого рівня акредитації.

Бакалавр – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні і спеціальні уміння та знання щодо узагальненого об'єкта праці (діяльності), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності. Забезпечують коледжі, інші вищі навчальні заклади другого рівня акредитації.

Спеціаліст – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Магістр – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності. Забезпечують вищі навчальні заклади третього і четвертого рівнів акредитації.

Вищі навчальні заклади відповідного рівня акредитації можуть здійснювати підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями, які забезпечують навчальні заклади нижчого рівня акредитації (рис. 13.1).



Рис. 13.1. Схема освітніх рівнів в Україні

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» має найвищий рівень акредитації в Україні та є відомим закладом вищої освіти в Європі та світі. Студенти мають можливість навчатися та здобувати дипломи бакалаврів, магістрів та докторів філософії по усіх спеціальностям, у тому числі і з цивільного захисту.

13.1. Навчальна програма бакалавра із охорони праці

Галуzeвий стандарт вищої освіти України з цивільного захисту. Навчання та підготовка фахівців відбувається за освітньо-професійною програмою підготовки бакалавра із спеціальності 263 – «Цивільна безпека», освітньої програми – «Охорона праці, які розроблено на базі стандарту вищої освіти за вказаною спеціальністю. Студент після навчання на рівні бакалавра, отримує кваліфікацію 3152 – інспектор з охорони праці.

Стандарт поширюється на систему вищої освіти: органи, які здійснюють управління у галузі вищої освіти; інші юридичні особи, що надають освітні послуги у галузі вищої освіти; вищі навчальні заклади всіх форм власності, де готують фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра напряму підготовки за освітньою програмою «Охорона праці», освітнього рівня базової вищої освіти, кваліфікації 3152 – інспектор з охорони праці, з узагальненим об'єктом діяльності – процеси по

забезпеченню захисту працівників від шкідливих та небезпечних виробничих факторів, з нормативним терміном навчання (очна форма) – 3 роки та 6 місяців.

Цей стандарт установлює:

- нормативну частину змісту навчання у навчальних об'єктах, засвоєння яких забезпечує формування системи умінь відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики;
- рекомендований перелік навчальних дисциплін і практик;
- нормативний термін навчання за очною формою навчання;
- нормативні форми державної атестації.

Стандарт є обов'язковим для вищих навчальних закладів, що готують фахівців даного напрямку. Підприємства, установи, організації повинні забезпечити необхідні умови для роботи фахівців відповідно до здобутої ними у вищому навчальному закладі кваліфікації, згідно з чинним законодавством.

Стандарт придатний для цілей ліцензування та акредитації вищих навчальних закладів, атестації осіб, які закінчили навчання у вищих навчальних закладах, та сертифікації фахівців.

У процесі навчання застосовуються спеціальні професійні терміни.

Атестація (державна атестація) осіб, які закінчують вищі навчальні заклади – установлення відповідності рівня якості отриманої ними вищої освіти вимогам стандартів вищої освіти по закінченню навчання за напрямом, спеціальністю.

Виробнича функція (трудова, службова) – коло обов'язків, які виконує фахівець відповідно до займаної посади і які визначаються посадовою інструкцією або кваліфікаційною характеристикою. Розрізняють такі виробничі функції:

- *проектувальна (проектно-конструкторська)* – здійснення цілеспрямованої послідовності дій щодо синтезу систем або окремих їх складових, розробка документації, яка необхідна для втілення та використання об'єктів та процесів (*конструювання* є окремим процесом проектування, який полягає в обґрунтуванні рішень щодо принципу дії та конструкції об'єктів, розробки документації на їх виготовлення);

- *організаційна* – впорядкування структури і взаємодії складових елементів системи з метою зниження невизначеності, а також підвищення ефективності використання ресурсів і часу (окремим процесом організації діяльності можна вважати *планування* – часове впорядкування виконання робіт, тобто обґрунтування їх, послідовності, тривалості та строків виконання);

- *управлінська* – функція, спрямована на досягнення поставленої мети, забезпечення сталого функціонування і розвитку систем завдяки інформаційному обмінові (до фахівця інформаційні потоки надходять через зворотні зв'язки, до об'єкта управління – у вигляді директивних рішень);

- *виконавська (технологічна, операторська)* – функція, спрямована на втілення поставленої мети за відомими алгоритмами, тобто фахівець виступає як структурний елемент (ланка) певної технології.

Діяльність (діяльність людини) – динамічна система взаємодій людини із всесвітом, в яких вона досягає свідомо поставлених цілей, що з'являються внаслідок виникнення у неї певних потреб.

У процесі історичного розвитку суспільства формуються та розвиваються різні *види діяльності людини* – характеристики діяльності залежно від способів і форм її здійснення. Вид діяльності визначається станом взаємодії фахівця з узагальненим об'єктом діяльності протягом усього циклу його існування.

Задача діяльності – мета діяльності, що задана в певних умовах і може бути досягнута в результаті визначеної *структури діяльності*, до якої належить:

- *предмет діяльності (праці)* – те, що суб'єкт має до початку своєї діяльності і що підлягає трансформації у продукт;

- *засіб діяльності (праці)* – об'єкт, що опосередковує вплив суб'єкта на предмет діяльності, або те, що звичайно називають «знаряддям праці», і стимули, що використовуються, наприклад, у діяльності управління;

- *процедура діяльності (праці)* – технологія (спосіб, метод) одержання бажаного продукту. Інформація про спосіб діяльності фіксується у вигляді програми або алгоритму на деяких матеріальних носіях;

- *умови діяльності (праці)* – характеристика оточення суб'єкта в процесі діяльності (температура, склад повітря, рівень акустичних шумів, пристосованість приміщення до праці, меблі, а також соціальні умови та час);

- *продукт діяльності (праці)* – те, що одержано в результаті трансформації предмета в процесі діяльності.

Є три види задач діяльності:

- *професійні задачі* – задачі діяльності, що безпосередньо спрямовані на виконання завдання (завдань), яке (які) поставлено(і) перед фахівцем як професіоналом;

- *соціально-виробничі задачі* – задачі діяльності, що пов'язані з діяльністю фахівця у сфері виробничих відносин у трудовому колективі (наприклад, інтерактивне та комунікативне спілкування тощо);

- *соціально-побутові задачі* – задачі діяльності, що виникають у повсякденному житті і пов'язані з домашнім господарством, відпочинком, родинним спілкуванням, фізичним і культурним розвитком тощо і можуть впливати на якість виконання фахівцем професійних та соціально-виробничих задач.

Здатність – психічний та фізичний стан індивіда, в якому він спроможний виконувати певний вид продуктивної діяльності.

Зміст навчання – структура, зміст і обсяг навчальної інформації,

засвоєння якої забезпечує особі можливість здобуття вищої освіти і певної кваліфікації. *Зміст навчання поділяється на:*

- *нормативну частину змісту навчання* – обов’язковий для засвоєння зміст навчання, сформований відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики як змістові модулі із зазначенням їх обсягу й рівня засвоєння, а також форм державної атестації;

- *вибіркову частину змісту навчання* – рекомендований для засвоєння зміст навчання, сформований як змістові модулі із зазначенням їх обсягу та форм атестації, призначений для задоволення потреб і можливостей особистості, регіональних потреб у фахівцях певної спеціалізації спеціальності, з урахуванням досягнень наукових шкіл і вищих навчальних закладів.

Компетентність – необхідний обсяг і рівень знань та досвід у певному виді діяльності (далі наведено професійні компетентності рівня.

Контроль якості вищої освіти – система заходів, які здійснює третя сторона з метою перевірки характеристик якостей особистості випускника вищого навчального закладу, та їх порівняння з установленими вимогами й визначення відповідності кінцевим цілям вищої освіти.

Навичка – дії, що виконуються під час здійснення певної діяльності, які завдяки численним повторенням стають автоматичними і виконуються без свідомого контролю.

Об’єкт діяльності – процеси, або(та) явища, або(та) матеріальні об’єкти, на які спрямована діяльність фахівця (наприклад, двигун внутрішнього згоряння, організаційно-економічна система, технологія галузі тощо).

Планування – процес розроблення порядку виконання певної діяльності, тобто конкретизація цієї діяльності: визначення проміжних цілей й послідовності їх досягнення, розрахунку строків, прогнозування наслідків майбутніх ситуацій, визначення потреб у ресурсах, виконавцях і необхідних засобах по кожній з цих цілей.

Положення – організаційно-юридичний документ, що регламентує діяльність установи, організації, їх складових підрозділів.

Проблема – ситуація під час діяльності, яка містить протиріччя наукового, організаційного або іншого характеру і являє собою перепони, що виникають при досягненні суб’єктом цілеспрямованого результату своєї діяльності.

Прогнозування – наукове передбачення можливого й закономірного стану економіки, суспільства в майбутньому, яке спирається на досвід і поточні передбачення відносно майбутнього.

Рівень якості вищої освіти – відносна характеристика якості вищої освіти, що ґрунтується на порівнянні значень показників якості, отриманих на підставі діагностичних іспитів випускників вищого навчального закладу,

із критеріально-орієнтованим еталоном, що репрезентується стандартом вищої освіти.

Сертифікація фахівця – процедура визначення відповідності професійно важливих властивостей фахівця, його компетенції тощо вимогам, що надані у нормативних документах, в яких відображені вимоги до його кваліфікації.

Спеціальність – категорія, що характеризує:

- у сфері праці – особливості спрямованості й специфіку роботи в межах професії (зміст задач професійної діяльності, що відповідають кваліфікації).
- у сфері освіти – спрямованість і зміст навчання при підготовці фахівця (визначається через об'єкт діяльності або функцію та предмет діяльності фахівця і відображає, насамперед, вид його діяльності й сферу застосування його праці).

Спеціальність у сфері освіти є адекватним відображенням існуючої у сфері праці спеціальності (кваліфікації).

Навчання за спеціальністю освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, або спеціаліста, або магістра передбачає вивчення узагальненого об'єкта діяльності фахівця, виробничих функцій та типових складових структури професійної діяльності таких, що задовольняють вимоги сфери праці до спеціальності.

Уміння – здатність людини виконувати певні дії під час здійснення тієї чи іншої діяльності на основі відповідних знань.

Уміння поділяються за видами:

- *Предметно-практичні* – уміння виконувати дії щодо переміщення об'єктів у просторі, зміни їх форми тощо. Головну роль у регулюванні предметно-практичних дій виконують перцептивні образи, що відображають просторові, фізичні та інші властивості предметів і забезпечують керування робочими рухами відповідно до властивостей об'єкта та завдань діяльності.

- *Предметно-розумові* – уміння щодо виконання операцій з розумовими образами предметів. Ці дії вимагають наявності розвиненої системи уявлень і здатність до розумових дій (наприклад, аналіз, класифікація, узагальнення, порівняння тощо).

- *Знаково-практичні* – уміння щодо виконання операцій зі знаками та знаковими системами. Прикладами цих дій є письмо, прокладання курсу по карті, одержання інформації від пристроїв тощо.

- *Знаково-розумові* – уміння щодо розумового виконання операцій зі знаками та знаковими системами. Наприклад, дії, що є необхідні для виконання логічних та розрахункових операцій. Ці дії дозволяють вирішувати широке коло задач в узагальненому вигляді.

Цикл існування об'єкта діяльності – період, протягом якого існує об'єкт діяльності фахівця від “зародження” (проекування) до його ліквідації.

Період існування об'єкта діяльності поділяється на окремі етапи:

- *проектування*, протягом якого вирішуються питання щодо конструкції або змісту; *створення*; *експлуатація*, протягом якої об'єкт використовується за призначенням; *відновлення* (ремонт, удосконалення тощо), яке пов'язане з відновленням властивостей, якостей, підвищенням продуктивності, інших ознак; *утилізація та ліквідація*.

Кожний етап існування об'єкта діяльності фахівця має свої ознаки, які визначаються спільністю (за продуктом) типових задач діяльності, пов'язаних безпосередньо з об'єктом, та відмінністю типових задач від задач іншого етапу.

Якість особистості випускника вищого навчального закладу – цілісна сукупність елементів внутрішньої структури особистості, що визначає зміст соціально значущих і професійно важливих властивостей особи, яка закінчує вищий навчальний заклад.

Освітньо-професійна програма з цивільної безпеки передбачає такі цикли підготовки:

- цикл гуманітарної та соціально-економічної підготовки і цикл природничо-наукової підготовки, що забезпечують певний освітній рівень;
- цикл професійної (професійно-орієнтованої) та практичної підготовки, що разом із попередніми циклами забезпечує певний освітньо-кваліфікаційний рівень.

Програмні компетентності. Інтегральна компетентність. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та проблеми, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, під час практичної діяльності або у процесі навчання, яка передбачає застосування теорій та методів проведення моніторингу, запобігання виникненню аварій, надзвичайних ситуацій, нещасним випадкам (на виробництві) і професійним захворюванням, оцінювання їх можливих наслідків та їх ліквідування.

Загальні компетентності (визначені стандартом вищої освіти спеціальності цивільна безпека).

ЗК-1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК-2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК-3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК-4. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК-5. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК-6. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК-7. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК-8. Здатність працювати як в команді, так і автономно.

ЗК-9. Навики здійснення безпечної діяльності.

ЗК-10. Прагнення до збереження навколишнього середовища.

Спеціальні (фахові) компетентності спеціальності (визначені стандартом вищої освіти спеціальності цивільна безпека).

СК-1. Усвідомлення функцій держави, форм реалізації цих функцій, правових основ цивільного захисту, охорони праці; дотримання основних принципів здійснення цивільного захисту та державної політики з питань охорони праці.

СК-2. Здатність оперувати термінами та визначеннями понять у сфері цивільного захисту, охорони праці; основними положеннями, вимог та правил стосовно проведення моніторингу, організовування та впровадження заходів щодо запобігання, ліквідування надзвичайних ситуацій.

СК-3. Здатність до застосовування тенденцій розвитку техніки і технології захисту людини, матеріальних цінностей і довкілля від небезпек техногенного і природного характеру та обґрунтованого вибору засобів та систем захисту людини і довкілля від небезпек.

СК-4. Здатність оперувати фізичними та хімічними термінами, розуміти сутність математичних, фізичних та хімічних понять та законів, які необхідні для здійснення професійної діяльності.

СК-5. Здатність організовувати нагляд (контроль) за додержанням вимог законодавства у сфері цивільного захисту, техногенної, промислової безпеки та охорони праці.

СК-6. Здатність до оцінювання ризиків виникнення та впливу надзвичайних ситуацій на об'єктах суб'єкта господарювання та ризиків у сфері безпеки праці.

СК-7. Здатність обґрунтовано обирати та застосовувати методи визначення та контролю фактичних рівнів негативного впливу вражаючих чинників джерел надзвичайних ситуацій на людину і довкілля.

СК-8. Здатність до аналізу й оцінювання потенційної небезпеки об'єктів, технологічних процесів та виробничого устаткування для людини й навколишнього середовища.

СК-9. Здатність до розуміння механізму процесів горіння і вибуху, обставин, дій та процесів, що спричиняють виникнення надзвичайної ситуації.

СК-10. Здатність обґрунтовувати та розробляти заходи, спрямовані на запобігання виникненню надзвичайних ситуацій, захист населення і територій від надзвичайних ситуацій, забезпечення безпечної праці та запобігання виникненню нещасних випадків і професійних захворювань.

СК-11. Здатність прогнозувати і оцінювати обстановку в зоні надзвичайної ситуації (аварії) та тактичні можливості підрозділів, що залучаються до

ліквідування надзвичайної ситуації (аварії).

СК-12. Здатність до проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, робіт з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у разі їх виникнення.

СК-13. Здатність організовувати радіаційний, хімічний та біологічний захист населення, інженерне забезпечення процесу виконання аварійно-рятувальних робіт.

СК-14. Готовність до застосовування та експлуатації технічних систем захисту, засобів індивідуального та колективного захисту людини від негативного впливу небезпечних чинників надзвичайної ситуації, дії небезпечних і шкідливих виробничих чинників.

СК-15. Здатність до організації безпечної експлуатації техніки, устаткування, спорядження у сфері професійної діяльності, створення безпечних і здорових умов праці.

СК-16. Здатність організовувати та проводити навчання працівників підприємств, установ та організацій і населення до дій в умовах надзвичайних ситуацій.

СК-17. Здатність надавати до лікарняну допомогу постраждалим особам.

СК-18. Здатність до читання та виконання ескізів та креслень, застосування комп'ютерної графіки в сфері професійної діяльності.

Результати навчання. Результати навчання за спеціальністю (визначені стандартом вищої освіти спеціальності з цивільної безпеки).

РН-1. Аналізувати питання історії, факти, проблеми та тенденції розвитку культури України в їх діалектичному взаємозв'язку.

РН-2. Володіти культурою мислення, технологією освоєння соціального досвіду на рівні, необхідному для професійної діяльності.

РН-3. Аналізувати суспільні явища й процеси на рівні, необхідному для професійної діяльності, знати нормативно-правові засади забезпечення цивільного захисту, охорони праці, питання нормативного регулювання забезпечення заходів у сфері цивільного захисту та техногенної безпеки об'єктів і територій.

РН-4. Застосовувати отримані знання правових основ цивільного захисту, охорони праці у практичній діяльності.

РН-5. Розробляти тексти та документи з питань професійної діяльності, спілкуватися українською професійною мовою; читати й розуміти фахову іншомовну літературу, використовуючи її у соціальній і професійній сферах; демонструвати культуру мислення та виявляти навички щодо організації культурного діалогу на рівні, необхідному для професійної діяльності.

РН-6. Пояснювати процеси впливу шкідливих і небезпечних чинників, що виникають у разі небезпечної події; застосовувати теорії захисту населення, території та навколишнього природного середовища від вражаючих чинників джерел надзвичайних ситуацій, необхідні для здійснення професійної діяльності знання математичних та природничих наук.

РН-7. Обирати оптимальні заходи і засоби, спрямовані на зменшення професійного ризику, захист населення, запобігання надзвичайним ситуаціям.

РН-8. Передбачати екологічно-збалансовану діяльність, необхідний рівень індивідуальної безпеки та психічного здоров'я у разі виникнення типових небезпечних подій.

РН-9. Використовувати у професійній діяльності сучасні інформаційні технології, системи управління базами даних та стандартні пакети прикладних програм.

РН-10. Розробляти та використовувати технічну документацію, зокрема з використанням сучасних інформаційних технологій.

РН-11. Визначати фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні шкідливі виробничі чинники та аналізувати безпечність виробничого устаткування.

РН-12. Визначати технічний стан зовнішніх та внутрішніх інженерних мереж та споруд для оцінювання відповідності його вимогам цивільного захисту та техногенної безпеки.

РН-13. Класифікувати речовини, матеріали, продукцію, процеси, послуги та суб'єкти господарювання за ступенем їх небезпечності.

РН-14. Ідентифікувати небезпеки та можливі їх джерела, оцінювати ймовірність виникнення небезпечних подій та їх наслідки.

РН-15. Пояснювати номенклатуру, класифікацію та параметри вражаючих чинників джерел техногенних і природних надзвичайних ситуацій та результати їх впливів.

РН-16. Обирати оптимальні способи та застосовувати засоби захисту від впливу негативних чинників хімічного, біологічного і радіаційного походження.

РН-17. Оцінювати технічні показники та визначати стан аварійно-рятувальної техніки, засобів зв'язку, устаткування та обладнання.

РН-18. Демонструвати вміння щодо проведення заходів з ліквідування надзвичайних ситуацій та їх наслідків, аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.

РН-19. Аналізувати і обґрунтовувати інженерно-технічні та організаційні заходи щодо цивільного захисту, техногенної та промислової безпеки на об'єктах та територіях.

РН-20. Пояснювати вимоги щодо убезпечення та захисту суб'єктів господарювання, положення та вимоги щодо безпечності, ідентифікації, паспортизації та ведення реєстрів об'єктів підвищеної небезпеки та потенційно небезпечних об'єктів.

РН-21. Організовувати та проводити навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях, заняття з особовим складом підрозділу; доносити до фахівців і нефахівців інформацію, ідеї, проблеми, рішення та власний досвід у сфері професійної діяльності.

РН-22. Знати властивості горючих речовин і матеріалів, механізм

виникнення процесів горіння і вибуху.

Усі вище вказані здібності та вміння фахівець набуває у процесі вивчення освітньо-професійних дисциплін з напрямку 26 – цивільна безпека.

13.2. Основні професійні дисципліни рівня бакалавр

На рис.13.2 наведено зміст навчального плану підготовки першого рівня навчання з спеціальності 263 – цивільна безпека, освітня програма – Охорона праці у 2022-2023 навчальному році.

За 3 роки 6 місяців, у процесі навчання на рівні бакалавра, студент повинен опанувати обсяг професійних дисциплін що дорівнює 240 кредитам, що становить 7200 навчальних годин. Навчальний план складається із 2-категорій дисциплін – загально-обов’язкових та вибіркових освітніх компонентів.

До загально-обов’язкових компонентів відносяться: *загальна підготовка* (у навчальному плані позначено літерами ЗП), яка складається з одинадцяти дисциплін; *спеціальна (фахова) підготовка* (у навчальному плані позначено літерами СП), до якої відносяться двадцять чотири дисципліни та атестація).

Вибіркові освітні компоненти складаються з профільної підготовки за двома пакетами дисциплін – профільований пакет дисциплін 01 «Охорона праці», профільований пакет дисциплін 02 «Техногенна безпека». До цих пакетів ще додаються дисципліни вільного вибору студентів (ДВВ) відповідно до профільованих пакетів та загально університетського каталогу дисциплін.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОГО ПЛАНУ

підготовки першого (бакалаврського) рівня:
за спеціальністю

263

Цивільна безпека

№ з/п	Назва дисципліни	Загальна кількість				Код кафедри
		Кредитів ECTS	Годин	Семестри		
				Вс	Зал	
1	2	3	4	5	6	7
1	Обов'язкові освітні компоненти	167,0	5010,0			69,58%
1.1	Загальна підготовка	63,0	1890,0			37,72%
ЗП1	Історія та культура України	4,0	120,0	2		310
ЗП2	Українська мова (професійного спрямування)	3,0	90,0	1		273
ЗП3	Іноземна мова	12,0	360,0	3	1-2,7,8	275
ЗП4	Філософія	3,0	90,0	3		307
ЗП5	Правознавство	3,0	90,0		4	306
ЗП6	Історія науки і техніки	3,0	90,0		3	310
ЗП7	Вища математика. Ч1	6,0	180,0	1		155
	Вища математика. Ч2	6,0	180,0	2		155
ЗП8	Фізика	4,0	120,0	1		168
ЗП9	Хімія	4,0	120,0	2		192
ЗП10	Екологія	3,0	90,0		2	144
ЗП	Фізичне виховання	12,0	360,0		1 - 6	302
1.2	Спеціальна (фахова) підготовка	104,0	3120,0			62,28%
СП1	Вступ до фаху. Ознайомча практика	3,0	90,0		1	144
СП2	Потенційно-небезпечні виробничі технології та їх ідентифікація	4,0	120,0	7		144
СП3	Організація контролю та експертиза стану устаткування підвищеної небезпеки	4,0	120,0	7		144
СП4	Технічна механіка	3,0	90,0	4		148
СП5	Нарисна геометрія, інженерна та комп'ютерна графіка	4,0	120,0	1		163
СП6	Гігієна праці	4,0	120,0	4		144
СП7	Системний та математичний аналіз	6,0	180,0	3		359
СП8	Електротехніка, електроніка та мікропроцесорна техніка	6,0	180,0		3	136
СП9	Основи професійної безпеки та здоров'я людини	3,0	90,0	6		144
СП10	Економіка підприємства	3,0	90,0		7	202
СП11	Програмні засоби обробки інформації в охорони праці	3,0	90,0	2		163
СП12	Теорія ризиків	4,0	120,0		4	144
СП13	Безпечна експлуатація інженерних систем і споруд	4,0	120,0	7		144
СП14	Розслідування, облік та аналіз нещасних випадків, професійних захворювань та аварій	4,0	120,0		5	144
СП15	Організація аудиту в галузі охорони праці	3,0	90,0		6	144
СП16	Виробнича санітарія	4,0	120,0	5		144
СП17	Безпека експлуатації будівель і споруд	6,0	180,0	1		144
СП18	Правові основи працеохоронної політики та охорони праці	4,0	120,0		6	144
СП19	Електробезпека	4,0	120,0	7		144
СП20	Числові методи аналізу з охорони праці	4,0	120,0	6		144
СП21	Метрологія, стандартизація, сертифікація та акредитація	3,0	90,0	8		144
СП22	Соціально-економічні основи охорони праці	3,0	90,0	8		144
СП23	Виробнича практика*	6,0	180,0		6	144
СП24	Переддипломна практика*	6,0	180,0		8	144
	Атестація*	6,0	180,0			144
2	Вибіркові освітні компоненти	73,0	2190,0			30,42%
2.1	Профільна підготовка	33,0	990,0			45,21%
2.1.1	Профільований пакет дисциплін 01 "Охорона праці"	33,0	990,0			
ВП1.1	Системи контролю небезпечних та шкідливих виробничих факторів	5,0	150,0	4		144
ВП1.2	Пожежна безпека виробництва. Ч1	5,0	150,0		4	144
	Пожежна безпека виробництва. Ч2	4,0	120,0	5		144
ВП1.3	Управління охороною праці	4,0	120,0	5		144
ВП1.4	Безпека виробничих процесів і устаткування. Ч1	5,0	150,0	6		144
	Безпека виробничих процесів і устаткування. Ч2	5,0	150,0	7		144
ВП1.5	Оцінка відповідності умов праці робочого місця	5,0	150,0	8		144
2.1.2	Профільований пакет дисциплін 02 "Техногенна безпека"	33,0	990,0			
ВП2.1	Методи вимірювання параметрів навколишнього середовища	5,0	150,0	4		144
ВП2.2	Безпечна експлуатація потенційно небезпечних виробництв	5,0	150,0		4	144
ВП2.3	Пожежна безпека технологічних процесів	4,0	120,0	5		144
ВП2.4	Моніторинг стану об'єктів підвищеної небезпеки	4,0	120,0	5		144
ВП2.5	Запобігання аваріям на виробництві	5,0	150,0	6		144
ВП2.6	Будівлі і споруди в умовах надзвичайних ситуацій	5,0	150,0	7		144
ВП2.7	Державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві	5,0	150,0	8		144
2.2	Дисципліни вільного вибору студента профільної підготовки згідно переліку	29,0	870,0			39,73%
2.3	Дисципліни вільного вибору студента із загальноуніверситетського каталогу дисциплін	11,0	330,0			15,07%
ВД1	Дисципліна 1	4,0	120,0		5	
ВД2	Дисципліна 2	3,0	90,0		6	
ВД3	Дисципліна 3	4,0	120,0		7	
	Загальна кількість за термін підготовки	240,0	7200,0			

Рис.13.2. Зміст навчального плану рівня бакалавр спеціальності 263 – Цивільна безпека, освітня програма – «Охорона праці».

ЛЕКЦІЯ 14

Тема 15. Навчання у університеті на рівні магістра. Основні професійні дисципліни рівня спеціаліста та магістра

План

- 14.1. *Навчання у університеті на рівні магістра.*
- 14.2. *Державна атестація рівня магістра (спеціаліста).*

Тема 16. Виробничі спеціальності за освітньою програмою «Охорона праці»

План

- 14.3. *Виробничі спеціальності за освітньою програмою «Охорона праці».*

14.1. Навчання в університеті на рівні спеціаліста та магістра

Навчання на рівні магістр відбувається згідно стандарту вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 26 «Цивільна безпека», спеціальності 263 «Цивільна безпека», затвердженого та введеного в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 22.10.2020 р. №1291.

Цей стандарт поширюється на систему вищої освіти: органи, які здійснюють управління у галузі вищої освіти; інші юридичні особи, що надають освітні послуги у галузі вищої освіти; вищі навчальні заклади всіх форм власності, де готують фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня магістр з цивільного захисту за освітньою програмою – охорона праці.

Для навчання на другому рівні необхідно мати базову вищу освіту – освітній рівень, що базується на освітньому рівні «повна загальна середня освіта» і передбачає засвоєння знань повного обсягу і рівня у відповідних галузях науки та культури, які визначаються напрямом підготовки.

Виробнича функція (трудова, службова) фахівця після навчання на другому рівні, повинна відповідати вимогам, а саме: сукупності обов’язків, що виконує фахівець відповідно до займаної посади і які визначаються посадовою інструкцією або кваліфікаційною характеристикою.

Розрізняють такі виробничі функції:

- *проектно-конструкторська* – здійснення цілеспрямованих послідовних дій щодо синтезу систем або окремих їх складових, розробка документації, яка необхідна для втілення та використання об’єктів та процесів (конструювання – є окремий процес проектування, який полягає в обґрунтуванні рішень щодо принципу дії та конструкції об’єктів, розробки документації на їх виготовлення);
- *організаційна* – упорядкування структури й взаємодії складових елементів системи з метою зниження невизначеності, а також підвищення ефективності використання ресурсів і часу (окремим процесом організації

діяльності можна вважати *планування* - часове впорядкування виконання робіт, тобто обґрунтування їх, послідовності, тривалості та строків виконання);

- *управлінська* – функція, що спрямована на досягнення поставленої мети, забезпечення сталого функціонування й розвитку систем завдяки інформаційному обмінові (до фахівця інформаційні потоки надходять через зворотні зв'язки, до об'єкта управління – у вигляді директивних рішень);

- *виконавська (технологічна, операторська)* – функція спрямована на втілення поставленої мети за відомими алгоритмами, тобто фахівець виступає як структурний елемент (ланка) певної технології;

- *технічна* – виконання робіт нижчих кваліфікаційних рівнів;

- *науково-технічна* – виконання первинних пошукових, інформаційних та дослідницьких робіт.

Зміст навчання поділяється на:

- *нормативну частину змісту навчання* – обов'язковий для засвоєння зміст навчання, сформований відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики як змістовні модулі із зазначенням їх обсягу й рівня засвоєння, а також форм державної атестації;

- *вибіркову частину змісту навчання* – рекомендований для засвоєння зміст навчання, сформований як змістовні модулі із зазначенням їх обсягу та форм атестації, призначений для задоволення потреб і можливостей особистості, регіональних потреб у фахівцях певної спеціалізації спеціальності, з урахуванням досягнень наукових шкіл і вищих навчальних закладів.

Навчання відбувається згідно змістовним модулям навчального плану – система навчальних елементів, що поєднані за ознакою відповідності певному навчальному об'єктові.

У процесі навчання студент набуває кваліфікацію – здатність працівника виконувати конкретні завдання та обов'язки в межах певного виду діяльності.

Кваліфікація має два параметри:

- рівень професійної діяльності, що визначається складністю, обсягом завдань, робіт та обов'язків;

- освітньо-кваліфікаційний рівень, що має відповідати рівню професійної діяльності.

Освітній процес передбачує накопичення знань та навичок згідно обсягам кредитів з навчальних дисциплін. Кредит – обсяг навчального матеріалу, який із урахуванням терміну засвоєння студентами окремих навчальних елементів може бути засвоєний за 36 години навчального часу. Процес навчання передбачає вивчення теоретичного та практичного матеріалу відповідно до навчальних дисциплін.

Навчальна дисципліна (у вищому навчальному закладі) – педагогічно адаптована система понять про явища, закономірності, закони, теорії, методи

тощо будь-якої галузі діяльності (або сукупності різних галузей діяльності) з визначенням потрібного рівня сформованості у тих, хто навчається, певної сукупності умінь і навичок.

Напрямок підготовки за професійним спрямуванням у вищій освіті – група спеціальностей із спорідненим змістом освіти. Підготовка магістрів відбувається за напрямом 26 — цивільна безпека.

Об'єкт діяльності – процеси, або явища або матеріальні об'єкти, на які спрямована діяльність фахівця. Об'єкт діяльності фахівця з цивільної безпеки спрямован зменшення ризиків шкоди здоров'я працівників; забезпечення достатнього рівня безпеки технологічних процесів, обладнання та пристроїв; організації системного підходу щодо покращення системи керування охороною праці на підприємствах тощо.

Освітній рівень вищої освіти – характеристика вищої освіти за ознакою рівня вмінь та знань особи, достатніх для здобуття відповідної кваліфікації.

Освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти – характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності.

Освітньо-кваліфікаційний рівень магістра – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Програмні компетентності рівня магістр.

- *Інтегральна компетентність:*

ІК. Здатність розв'язувати задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері цивільної безпеки;

- *Загальні компетентності (визначені стандартом вищої освіти спеціальності);*

ЗК-1. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;

ЗК-2. Здатність спілкуватися іноземною мовою;

ЗК-3. Здатність приймати обґрунтовані рішення;

ЗК-4. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо;

ЗК-5. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт;

ЗК-6. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;

ЗК-7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

- *Спеціальні (фахові) компетентності спеціальності (визначені стандартом вищої освіти спеціальності):*

СК-1. Здатність приймати ефективні рішення, керувати роботою колективу під час професійної діяльності;

СК-2. Здатність до превентивного і оперативного(аварійного) планування, управління заходами безпеки професійної діяльності;

СК-3. Здатність до проведення техніко-економічного аналізу, оцінювання ризиків, комплексного обґрунтування проектів, планів, рішень, їх реалізації у сфері цивільної безпеки;

СК-4. Здатність до застосування інноваційних підходів, сучасних методів, спрямованих на регулювання техногенної та виробничої безпеки;

СК-5. Здатність до створення і реалізації інноваційних продуктів і заходів у сфері професійної діяльності;

СК-6. Здатність застосовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології, спеціалізоване програмне забезпечення у сфері професійної діяльності;

СК-7. Здатність організовувати та проводити моніторинг за визначеними об'єктами, явищами та процесами, аналізувати його результати та розроблювати науково-обґрунтовані рекомендації на підставі отриманих даних;

СК-8. Здатність зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців та нефахівців.

● *Результати навчання за спеціальністю (визначені стандартом вищої освіти спеціальності):*

РН-1. Застосовувати спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки для розв'язання наукових і прикладних задач у сфері цивільної безпеки;

РН-2. Ефективно управляти складними робочими процесами у сфері цивільної безпеки, у тому числі непередбачуваними та такими, що потребують нових стратегічних підходів; об'єктивно оцінювати результати діяльності персоналу та колективу;

РН-3. Інтегрувати знання з різних галузей для розв'язання теоретичних та/або практичних задач і проблем у сфері цивільної безпеки;

РН-4. Розробляти і реалізовувати соціально-значущі проекти у сфері цивільної безпеки та дотичні до неї міждисциплінарні проекти з урахуванням соціальних, економічних, технічних та правових аспектів;

РН-5. Розробляти та реалізовувати ефективні заходи, спрямовані на регулювання та забезпечення цивільної безпеки;

РН-6. Визначати та аналізувати можливі загрози виникнення надзвичайної ситуації, аварії, нещасного випадку на виробництві та оцінювати можливі наслідки та ризики;

РН-7. Використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології, спеціалізоване програмне забезпечення під час розв'язання практичних та/або наукових задач;

РН-8. Здійснювати техніко-економічні розрахунки заходів у сфері професійної діяльності;

РН-9. Спілкуватися іноземною мовою усно і письмово в науковій, виробничій та соціально-суспільній сферах діяльності;

РН-10. Доносити професійні знання, власні обґрунтування та висновки до фахівців та широкого загалу, володіти навичками публічних виступів, дискусій, проведення навчальних занять;

РН-11. Розв'язувати проблеми у нових або незнайомих ситуаціях за наявності неповної або обмеженої інформації, оцінювати ризики, здійснювати відповідні дослідження;

РН-12. Визначати показники та характеристики продукції, процесів, послуг щодо їх відповідності вимогам стандартів під час розв'язання практичних та/або наукових задач;

РН-13. Оцінювати відповідність правових, організаційних, технічних заходів по забезпеченню техногенної безпеки та безпеки праці вимогам законодавства під час професійної діяльності;

РН-14. Здійснювати прогнозування, оцінку ризику під час професійної діяльності та можливості відповідних підрозділів щодо реагування на надзвичайні ситуації та події;

РН-15. Аналізувати та оцінювати стан забезпечення цивільного захисту, техногенної та виробничої безпеки об'єктів, будівель, споруд, інженерних мереж;

РН-16. Приймати ефективні рішення у складних непередбачуваних умовах, визначати цілі та завдання, аналізувати і порівнювати альтернативи, оцінювати ресурси;

РН-17. Відшуковувати необхідну інформацію в спеціальній літературі, базах даних, інших джерелах інформації, аналізувати та об'єктивно оцінювати інформацію.

Навчання відбувається за *освітньо-професійною програмою* підготовки магістра – державний нормативний документ, в якому узагальнюється зміст навчання, встановлюються вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та професійної підготовки фахівця за певною спеціальністю певного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Спеціальність – категорія, що характеризує:

- *у сфері освіти* – спрямованість і зміст навчання при підготовці фахівця (визначається через об'єкт діяльності фахівця і відображає, насамперед, вид його діяльності і сферу застосування його праці);

- *у сфері праці* – особливості спрямованості і специфіку роботи в межах професії (зміст задач професійної діяльності).

Типова задача діяльності – узагальнена задача діяльності, що є характерною для більшості виробничих або соціальних ситуацій і не містить конкретних даних, а, отже, не має конкретного рішення (можуть бути визначені тільки шляхи вирішення).

У таблицях 14.1 та 14.2 наведено перелік компонентів освітньої програми магістра цивільної безпеки за спрямуванням охорона праці.

Таблиця 14.1 – Перелік компонентів освітньої програми (ОП) магістра цивільної безпеки. Обов’язкові компоненти ОП (здобувачі вищої освіти–громадяни України)

Код н/д	Компоненти освітньої програми (дисципліни, проекти/роботи, практика, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумково го контролю
Загальна підготовка			
ЗП1	Інтелектуальна власність	3,0	залік
ЗП2	Інноваційне підприємництво та управління стартап проектами	3,0	залік
ЗП3	Іноземна мова за професійним спрямуванням	3,0	залік
Спеціальна (фахова)			
СП1	Техногенна та екологічна безпека в умовах виробничо-господарської діяльності	5,0	екз.
СП2	Системний аналіз у вирішенні задач професійної та промислової безпеки	4,0	залік
СП3	Регіональна техногенна та промислова безпека в умовах сталого розвитку	4,0	залік
СП4	Основи наукових досліджень	3,0	екз.
СП5	Безпека праці та професійної діяльності	4,0	екз.
СП6	Техногенно-економічний аналіз професійної та промислової безпеки	4,0	залік
СП7	Соціальна відповідальність	4,0	залік
СП8	Переддипломна практика	15,0	залік
СП9	Атестація	15,0	
Загальний обсяг обов’язкових компонент		67	

Таблиця 14.2 – Перелік компонентів освітньої програми магістра цивільної безпеки. Вибіркові компоненти ОП (здобувачі вищої освіти, як громадяни України)

Код н/д	Компоненти освітньої програми (дисципліни, проекти/роботи, практика, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
Профільований пакет дисциплін 01 «Охорона праці»			
ВП1.1	Устаткування та проектування інженерних систем по забезпеченню професійної та промислової безпеки	4,0	екз.
ВП1.2	Організація безпечного електроспоживання	4,0	екз.
ВП1.3	Експертиза та обстеження у сфері промислового будівництва та цивільного захисту	3,0	екз.
Профільований пакет дисциплін 02 «Техногенна безпека»			
ВП2.1	Теоретичні основи експериментальних досліджень з цивільної безпеки	4,0	екз.
ВП2.2	Інституційні основи прийняття рішень з попередження та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій	4,0	екз.
ВП2.3	<i>Оцінка рівня техногенної безпеки промислового підприємства</i>	3,0	екз.
	Дисципліни вільного вибору студента профільної підготовки згідно переліку	12	
Загальний обсяг вибіркових компонентів:		23,0	
Загальний обсяг освітньої програми:		90	

Технологія використання стандартизованих засобів об'єктивного контролю рівня професійної підготовки студентів повинна відповідати вимогам, що визначені спеціально уповноваженим органом виконавчої влади України у галузі освіти і науки.

14.2. Державна атестація рівня магістра

Стандартом вищої освіти атестація магістрів відбувається у вигляді підготовки та захисту дипломної роботи або атестаційного іспиту за рішенням вищого навчального закладу.

Метою державного атестаційного екзамену зі спеціальності цивільна безпека, освітня програма «Охорона праці» є визначення фактичної відповідності рівня професійної підготовки випускників вимогам освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня – магістр, визначення рівня їх теоретичної та практичної підготовки для самостійної діяльності, в тому числі, з використанням сучасної комп'ютерної техніки та комп'ютерних інформаційних технологій, рівня професійного мислення й кругозору, уміння науково обґрунтовувати, творчо приймати й впроваджувати професійні рішення.

Державний атестаційний екзамен проводиться як комплексна перевірка знань студентів з відповідних блоків змістових модулів, що складають нормативну частину змісту освітньо-професійної програми підготовки фахівців згідно Стандарту вищої освіти України з цивільної безпеки, освітньо-професійна програма підготовки з «Охорона праці».

Дипломна робота передбачає проведення аналізу та теоретичної розробки (моделювання та дослідження процесів і об'єктів) актуальних питань, проблем у відповідній галузі знань. Дипломна робота обов'язково повинна мати характер прикладного наукового дослідження об'єкта діяльності.

Перелік тем дипломних робіт із напрямку й спеціальності визначається вищим навчальним закладом до початку навчального року. Тематика дипломних робіт повинна бути безпосередньо пов'язана з узагальненим об'єктом діяльності фахівця відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Редакція назв тем дипломних робіт має бути конкретною і містити процедуру діяльності та продукт, що має бути отриманий.

Студенти мають право запропонувати на розгляд власні теми дипломних робіт.

Завдання на дипломну роботу має відображати систему компетенцій, виробничі функції та типові задачі діяльності, що визначені в освітньо-кваліфікаційній характеристиці. Завдання та тематика дипломних робіт повинні бути своєчасно доведені до студентів.

Дипломні роботи виконуються на завершальному етапі навчання студентів у вищому навчальному закладі, який передбачає:

- систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань із спеціальності та застосування їх під час вирішення конкретних задач діяльності;
- розвиток навичок самостійної роботи й оволодіння методиками, що пов'язані з виконанням виробничих функцій та типових задач діяльності, що визначені в освітньо-кваліфікаційній характеристиці;

- здатність використовувати принципи наукових досліджень, виявляти тенденції розвитку подій та прогнозувати розвиток надзвичайних ситуацій;
- здатність генерувати нові ідеї, їх відстоювати й цілеспрямовано реалізовувати.

Технологія виконання дипломних робіт створюється і подається в стандартах вищої освіти вищого навчального закладу.

Захист дипломних робіт проводиться на відкритому засіданні державної комісії, яка створюється та діє у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади України у галузі освіти й науки (відповідним положенням).

Державна атестація у формі державного екзамену та захисту дипломної роботи визначає фактичну відповідність рівня освітньої та професійної підготовки випускника вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики спеціаліста за спеціальністю цивільна безпека, освітньою програмою «Охорона праці». Державна атестація здійснюється державними екзаменаційними комісіями (ДЕК) після завершення теоретичного та практичного навчання.

Загальне керівництво організацією державної атестації студентів ВНЗ здійснює ректор. На випусковій кафедрі відповідальність за організацію та якість підготовки та проведення державної атестації випускників несе завідувач кафедри.

Державна екзаменаційна комісія. Завданнями ДЕК є:

- комплексна перевірка та оцінка якості теоретичної та практичної фахової підготовки студентів-випускників згідно вимог ОКХ;
- прийняття рішення про присвоєння випускникам відповідної кваліфікації та видачу диплома;
- розроблення пропозицій щодо подальшого поліпшення якості підготовки фахівців.

Державна екзаменаційна комісія створюється щорічно за певними ОКР, як єдина для усіх форм навчання у складі голови та членів ДЕК. Голова ДЕК затверджується наказом МОНУ. Персональний склад членів ДЕК затверджується ректором ВНЗ. Державна екзаменаційна комісія працює у строки, що визначаються графіком навчального процесу на поточний навчальний рік.

Секретар ДЕК призначається розпорядженням декана факультету з числа співробітників факультету і не є членом комісії.

Державна екзаменаційна комісія забезпечує організацію і проведення державного екзамену та захист дипломних робіт.

Тривалість проведення державних екзаменів і захисту дипломних робіт не повинна перевищувати 6 годин на день.

Порядок проведення державної атестації. Державні екзамени проводяться за завданнями (екзаменаційними білетами), складеними

відповідними кафедрами (предметними або цикловими комісіями) згідно з навчальними програмами і за методикою, визначено вищим закладом освіти.

Захист дипломної роботи проводиться на відкритому засіданні ДЕК за участю не менше половини її складу за обов'язкової присутності голови комісії.

Регламент проведення засідання ДЕК при захисті дипломної роботи включає:

- оголошення секретарем державної комісії матеріалів подання щодо захисту дипломної роботи та здобутків студента;
- доповідь студента у довільній формі про сутність роботи, основні технічні (наукові) рішення, отримані результати та ступінь виконання завдання;
- відповіді на запитання членів комісії;
- оголошення відгуку керівника;
- оголошення рецензії на дипломну роботу;
- відповіді студента на зауваження керівника та рецензента;
- оголошення голови державної комісії про закінчення захисту.

Негативний відгук керівника або негативна рецензія не є підставою для недопущення студента до захисту дипломної роботи.

Результати державного екзамену та захисту дипломних робіт визначаються оцінками національної шкали («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») та шкали ECTS (A, B, C, D, E, Fx). Рішення ДЕК про оцінку результатів державного екзамену та захисту дипломних робіт, а також про видачу випускникам дипломів освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст про закінчення ВНЗ, отримання вищої освіти та здобуття кваліфікації приймається на закритому засіданні ДЕК. Засідання ДЕК оформлюються протоколом. Повторний захист дипломної роботи з метою підвищення оцінки не дозволяється.

Повторний захист та повторне складання державних екзаменів дозволяється тільки під час наступної державної атестації протягом трьох років після закінчення вищого закладу освіти. Перелік державних екзаменів для осіб, які їх складають повторно, визначається навчальним планом, що діяв у рік закінчення ними вищого закладу освіти.

У випадках, коли захист дипломної роботи випускника визнається незадовільним, ДЕК встановлює, чи може студент подати на повторний захист ту саму роботу з доопрацюванням, чи виконати роботу за новою темою, визначеною випусковою кафедрою.

Студент, який не захистив дипломну роботу у затверджений для нього строк, наказом керівника ВНЗ відряджується з університету як такий, що не пройшов державної атестації. Студент, який не захистив дипломну роботу має право на повторну атестацію в наступний термін роботи ДЕК протягом трьох років після закінчення ВНЗ.

Результати державного екзамену та захисту дипломних робіт оголошуються в день їх складання (захисту). За підсумками роботи ДЕК її голова складає звіт, який обговорюється та затверджується на її заключному засіданні. Підсумки роботи державних комісій щорічно обговорюються на засіданнях випускових кафедр, вчених рад факультетів, Методичної та Вченої рад ВНЗ.

Технології виконання та захисту дипломних робіт. Дипломні роботи виконуються на завершальному етапі навчання студентів у вищому навчальному закладі, який передбачає:

- систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань із спеціальності та застосування їх під час вирішення конкретних задач діяльності;
- розвиток навичок самостійної роботи й оволодіння методиками, що пов'язані з виконанням виробничих функцій та типових задач діяльності, що визначені освітньо-кваліфікаційною характеристикою магістра для спеціальності «Охорона праці (за галузями)»;
- здатність використовувати принципи наукових досліджень, виявляти тенденції розвитку подій та прогнозувати розвиток надзвичайних ситуацій;
- здатність генерувати нові ідеї, їх відстоювати й цілеспрямовано реалізовувати.

Дипломна робота – це вид атестаційної роботи випускника, призначений для об'єктивного контролю ступеня сформованості умінь вирішувати типові задачі діяльності, вказані в стандарті вищої освіти України з цивільної безпеки.

Дипломна робота це вид кваліфікаційної роботи випускника освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр», призначений для об'єктивного контролю ступеня сформованості компетентностей дослідницького та інноваційного характеру, пов'язаних із застосуванням та продукуванням нових знань для вирішення проблемних професійних завдань у певній галузі економіки.

Дипломна робота є результатом самостійно виконаного дослідження певного об'єкта (системи, обладнання, пристрою, процесу, технології, програмного продукту, інформаційної технології, інтелектуального твору, явища, економічної діяльності тощо), його характеристик, властивостей. головною метою і змістом якої є наукові дослідження з новітніх питань теоретичного або прикладного характеру за профілем підготовки.

Дипломна робота має бути пов'язана з вирішення конкретних наукових або прикладного задач, які обумовлені специфікою відповідної спеціальності. Магістерська дисертація є кваліфікаційною роботою зі спеціальності, її зміст має розкрити наявність у автора компетентностей, які зазначені у відповідній освітньо-кваліфікаційній характеристиці стандарту вищої освіти.

Організація виконання дипломних робіт. До виконання дипломної роботи допускаються студенти, що успішно закінчили теоретичний курс навчання і виконали усі види виробничих практик, передбачених

навчальним планом. Після вибору, узгодження і затвердження теми роботи студента направляють на переддипломну практику. Мета переддипломної практики – збір вихідних даних для наступного виконання дипломної роботи. Під час практики вивчають реальні умови виробничих процесів і обладнання об'єкта, його конструктивні особливості, проводять бібліографічний пошук, використовуючи необхідні літературні джерела, знайомляться з організацією проектування і досвідом упорядкування проектної документації щодо підвищення ефективності охорони праці на підприємствах, використанням обчислювальної техніки та ін.

Теми дипломних робіт мають відповідати сучасному рівню науки, техніки і технологій, спрямовані на вирішення актуальних проблем підвищення безпеки та охорони праці, покращення умов праці на робочих місцях. Тема повинна включати назву загального об'єкта дослідження (підприємства, цеху, процесу).

Керівник дипломної роботи:

- розробляє теми дипломних робіт і подає їх до затвердження на засідання кафедри;
- готує та видає студенту завдання на дипломну роботу;
- видає рекомендації студенту щодо опрацювання необхідних інформаційних матеріалів за темою дипломної роботи;
- контролює реалізацію календарного плану виконання дипломної роботи;
- здійснює загальне керівництво виконанням студентом дипломної роботи, надає необхідні консультації та здійснює перевірку виконаної роботи;
- готує об'єктивний відгук з характеристикою діяльності студента під час виконання дипломної роботи;
- готує студента до захисту.

Відгук керівника складається у довільній формі із зазначенням:

- в інтересах або на замовлення якої організації він виконаний;
- відповідності виконаної роботи виданому завданню;
- глибини розкриття окремих питань роботи та ступеня самостійності при виконанні роботи;
- рівня теоретичної та практичної підготовки, знання та уміння аналізувати фахові джерела інформації, здатності студента до самостійності прийняття рішень;
- здатності приймати обґрунтовані рішення, застосовувати сучасні інформаційні технології, проводити фізичне або математичне моделювання, обробляти та аналізувати результати експерименту;
- найбільш важливих теоретичних і практичних результатів, їх апробації;
- оцінки за 4-бальною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») та відповідності якості підготовки студента вимогам ОКХ спеціаліста за спеціальністю цивільна безпека, ОП «Охорона праці» і можливості присвоєння йому кваліфікації імагістр цивільної безпеки.

Консультант дипломної роботи згідно з графіком консультацій ставить, у межах його компетенції, завдання перед студентом, рекомендує методи їх вирішення, перевіряє відповідний розділ і, за відсутності зауважень, підписує титульний лист пояснювальної записки.

Нормоконтроль дипломної роботи здійснюється кваліфікованим співробітником випускової кафедри у відповідності до вимог міждержавного стандарту *Єдина система технологічної документації. НОРМОКОНТРОЛЬ* (ГОСТ 3.1116-2011, IDT), ДСТУ ГОСТ 3.1116:2014. URI: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=60948).

Зауваження і пропозиції нормоконтролера за роботою враховуються для оцінювання якості виконання дипломної роботи.

Рецензент дипломної роботи на підставі направлення на рецензію за підписом завідувача випускової кафедри, отримує від студента дипломну роботу і готує рецензію. За необхідності студент може бути запрошений рецензентом на бесіду для отримання пояснень по його роботі.

Рецензія складається у довільній формі із зазначенням:

- відповідності дипломної роботи затвердженій темі та завданню;
- актуальності теми;
- реальності дипломної роботи (її виконання на замовлення підприємств, організацій, за науковою тематикою кафедри, НДІ тощо);
- глибини техніко-економічного обґрунтування прийняття рішень;
- ступеня використання сучасних досягнень науки, техніки, інформаційних та інженерних технологій;
- оригінальності та правильності конструкторсько-технологічних рішень та отриманих результатів, їх обґрунтованості, коректності проведених розрахунків;
- якості виконання графічного та текстового матеріалу, їх відповідності вимогам чинних стандартів;
- можливості впровадження результатів дипломної роботи;
- недоліків дипломної роботи;
- оцінки за 4-бальною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») та відповідності якості підготовки студента вимогам ОКХ спеціаліста за спеціальністю цивільна безпека, освітня програма – «Охорона праці» і можливості присвоєння йому кваліфікації магістр цивільної безпеки.

Теми дипломних робіт мають відповідати сучасному рівню науки, техніки і технологій, спрямовані на вирішення актуальних проблем розвитку безпеки виробництва та охорони праці. Тема повинна включати назву загального об'єкта дослідження (установки, апарата, технологічного процесу, підрозділу виробничого підприємства, виробничого підприємства в цілому, а також назву його складової (установки, апарата, технологічного процесу, підрозділу виробничого підприємства).

Завдання на виконання дипломної роботи затверджується завідувачем випускової кафедри і видається студенту-випускнику.

У завданні до дипломної роботи зазначаються:

- тема дипломної роботи;
- термін здачі студентом закінченої роботи;
- вихідні дані до роботи;
- перелік питань, які потрібно розробити (зазначаються конкретні завдання з окремих частин дипломної роботи (основної, спеціальної, економічної, безпеки у надзвичайних ситуаціях та інших (за необхідності)).
- перелік графічного (ілюстративного) матеріалу креслення, діаграми, плакати тощо, які є обов'язковими для виконання у даній роботі;
- консультанти з окремих питань (або частин) дипломної роботи;
- дата видачі завдання;
- календарний план виконання дипломної роботи.

Завдання підписується керівником та студентом.

Вимоги до структури та змісту дипломної роботи. Дипломна робота складається з пояснювальної записки та ілюстративного матеріалу (плакатів, які містять діаграми, графіки залежностей, таблиці, рисунки тощо).

Орієнтовний обсяг дипломних робіт має складати: обов'язковий графічний (ілюстративний) матеріал – не менше 6 аркушів креслень (плакатів) формату А1; пояснювальна записка – не менше 90 сторінок формату А4;

Якщо захист дипломної роботи планується проводити з використанням мультимедійної установки, графічний матеріал розробляється в електронному вигляді. Графічні матеріали мультимедійної презентації (слайди) в такому разі роздруковують на аркушах формату А-4. При тому кожний слайд дипломної роботи та його роздруковка на аркуші А-4 можуть бути еквівалентні відповідному аркушу формату А-1, (якби графічні матеріали надавалися на паперових аркушах).

Пояснювальна записка до дипломної роботи має розкривати творчий задум роботи, містити аналіз сучасного стану проблеми, методів вирішення завдань, обґрунтування їх оптимальності, методики та результати розрахунків, опис проведених експериментів, аналіз отриманих результатів і висновки з них; містити необхідні ілюстрації, ескізи, графіки, діаграми, таблиці, схеми, рисунки та інші дані.

Для пояснювальної записки дипломної роботи рекомендується така структура:

- титульний аркуш;
- реферат (анотація) українською та однією з іноземних мов;
- зміст;
- перелік скорочень, умовних позначень, термінів;
- вступ;

- розділи, які розкривають основний зміст роботи відповідно до переліку питань, наданих у завданні на дипломну роботу;
- висновки до кожного розділу та загальні висновки;
- перелік посилань;
- додатки.

Розділи пояснювальної записки, які розкривають основний зміст дипломної роботи мають включати: формулювання наукової (науково-технічної) проблеми, визначення об'єкта, предмета та мети дослідження; аналіз стану рішення проблеми за матеріалами вітчизняних і зарубіжних публікацій (у тому числі періодичних), обґрунтування цілей дослідження; аналіз можливих методів та методик досліджень, обґрунтований вибір (розробку) методу (методики) дослідження або апаратного забезпечення; науковий аналіз і узагальнення фактичного матеріалу, який використовується в процесі дослідження; викладення отриманих результатів та оцінювання їхнього теоретичного, прикладного чи науково-методологічного значення; перевірку можливостей практичної реалізації отриманих результатів; формулювання наукових висновки за матеріалами досліджень; техніко-економічне обґрунтування інженерних рішень, прийнятих в роботі; рекомендації та заходи щодо забезпечення безпеки у надзвичайних ситуаціях, охорони довкілля; апробацію отриманих результатів і висновків у вигляді патентів на винахід, корисну модель, промисловий зразок та інше, або відповідних заявок, доповідей на наукових конференціях (не нижче факультетського рівня) або публікацій у наукових журналах і збірниках (за результатами виконання магістерської дисертації має бути опубліковано не менше двох праць).

Бланки документів, що супроводжують документацію державної атестації повинні відповідати формам, визначених МОН України та іншими нормативними документами.

Порядок допуску до захисту дипломної роботи. До захисту в ДЕК допускаються дипломні роботи, теми яких затверджені наказом ректора ВНЗ.

Структура, зміст, якість графічного та текстового матеріалу дипломної роботи повинні відповідати вимогам методичним рекомендаціям випускових кафедр, що підтверджується підписами керівника та консультантів роботи.

Негативний відгук керівника або рецензія не є підставою для недопущення студента до захисту дипломної роботи.

Допуск до захисту дипломної роботи у ДЕК здійснюється завідувачем випускової кафедри.

Дипломна робота, в якій виявлені принципові недоліки за темою розробки, суттєві відхилення від вимог державних стандартів, до захисту в ДЕК не допускаються. Рішення про це приймається на засіданні випускової кафедри, яке є основою для підготовки матеріалів до наказу ректора про відрядження студента.

Дипломна робота, допущена до захисту у ДЕК, направляється завідувачем кафедри на рецензування.

Критерії оцінювання дипломних робіт. Оцінку за дипломну роботу визначають за такими критеріями:

- об’єктивне висвітлення стану питання з творчим використанням сучасних джерел інформації;
- актуальність;
- оригінальність наукових, технічних, технологічних, організаційних управлінських рішень;
- практичне значення результатів;
- обґрунтування рішень та пропозицій відповідними розрахунками;
- повнота структури розрахунків (постановка задачі, розрахункова схема, рішення, оцінка рішення);
- всебічність оцінки впливу результатів (надійність системи, безпека, екологія, ресурсозбереження тощо);
- органічний зв’язок пояснювальної записки з графічною частиною;
- наявність посилань на джерела інформації;
- відсутність дублювання, описового матеріалу, стереотипних рішень, що не впливають на суть та висвітлення отриманих результатів;
- використання прикладних пакетів комп’ютерних програм;
- використання креслень та пояснювальної записки відповідно до чинних стандартів;
- загальна та професійна грамотність, лаконізм і логічна послідовність викладення матеріалу;
- якість оформлення;
- самостійність виконання;
- якість доповіді під час захисту;
- глибина і змістовність відповідей на запитання членів ДЕК.

Результати захисту дипломних робіт визначаються оцінками національної шкали («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») та шкали ECTS (A, B, C, D, E, Fx) з урахуванням теоретичної, наукової та практичної підготовки студентів.

Тема 16. Виробничі спеціальності за освітньою програмою «Охорона праці»

План

14.3. Виробничі спеціальності за напрямом «охорона праці».

14.3.1. Технічний директор.

14.3.2. Інженер з охорони праці.

14.3.3. Страховий експерт з охорони праці.

14.3. Виробничі спеціальності за освітньою програмою «Охорона праці»

Усі особи, залучені в будь-які дії, пов'язані з повним життєвим циклом безпеки, включаючи дії по управлінню, повинні мати відповідну підготовку (тренінг), технічні знання, досвід і кваліфікацію, відповідні службовим обов'язкам, які вони повинні виконувати.

- Підготовка, досвід і кваліфікація всіх осіб, що беруть участь в яких-небудь діях, пов'язаних з повним життєвим циклом безпеки, включаючи управління діями по функціональній безпеці, повинні бути оцінені по відношенню до конкретного застосування.

- Підготовка, досвід і кваліфікація всіх осіб, повернутих до будь-яких дій, пов'язаних з повним життєвим циклом безпеки повинні бути документовані (табл.16.1).

Таблиця 16.1 – Національний класифікатор України класифікатор професій ДК 003:2005 (на заміну ДК 003-95)

КОД КП	ВИПУСК ДКХП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ
3152	76	Інспектори з безпеки руху, охорони праці та якості <i>Інспектор з охорони праці</i>
1232	1	Начальник відділу охорони праці
2111.2	62	Інспектор з радіаційної безпеки
2149.2	1	<i>Інженер з охорони праці</i>
2412.2	80	<i>Експерт з умов праці</i>
2412.2		<i>Страховий експерт з охорони праці</i>

Враховуючи систему навчання в Україні, за 3 роки 6 місяців навчання, НТУ «ХПІ» готує фахівців рівня бакалавр, або за класифікатором професій - *інспекторів з охорони праці*. Далі за 1 рік 3 місяці – навчає студентів на рівні магістрів, а саме фахівців (інженерів) з охорони праці, які далі можуть працювати експертами з умов праці або страховими експертами з охорони праці (рис.16.1).

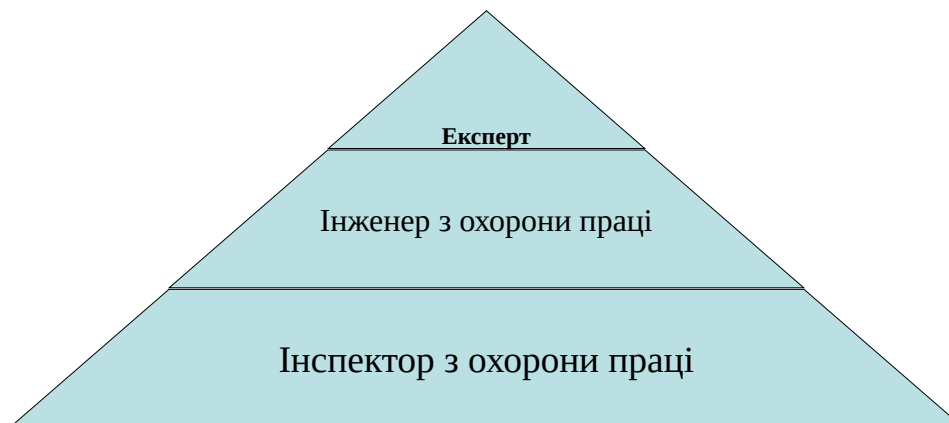


Рис.16.1. Піраміда професійного росту фахівця із спеціальності - охорона праці.

Подальше просування за посадою пов'язано із рівнем компетентності та терміном праці. За успішністю виконання усіх складових, фахівець може займати провідні посади у спеціалізованих наукових закладах, працювати викладачем та займатись наукою практично у всіх навчальних закладах України, де викладають охорону праці та є відповідні кафедри, працювати на підприємствах на інженерних та керівних посадах, працювати у фондах соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань в Україні, працювати в органах державної інспекції та інших.

Таким чином, можливість працевлаштування достатньо широка та доступна кожному, хто має базову вищу освіту із охорони праці.

На скільки зараз необхідно для держави підготовка таких спеціалістів? На схемі запропоновано загальна структура підприємства. Виходячи із вимог закону «Про охорону праці», за охорону праці на підприємстві відповідає керівник підприємства (керівник 1 рівня компетентності з охорони праці). Виходячи із посадового рівня та ієрархії, у вирішенні цих питань, керівник покладає відповідальність за вирішення цих питань на своїх заступників, керівників підрозділів та керівника відділу охорони праці, але це не знімає з нього повної відповідальності за законами України.

На чому побудовано вирішення питань охорони праці? Насамперед – попередження виникнення ситуацій, які можуть привести до нещасних випадків, погіршення стану здоров'я працівників, аварій та іншому. Вирішення таких питань, є достатньо складною справою та пов'язано із застосуванням теорій надійності, імовірності та інших, дуже серйозних науково обґрунтованих аналітичних підходах. Пов'язано, це також із знаннями психології безпеки на виробництві та ергономікою, які розглядають дуже важливий показник – людський чинник. Усі робочі місця на будь якому виробництві, характеризуються цілою низкою складних взаємопов'язаних шкідливих та небезпечних факторів. Тільки поганий

керівник 2 та 3 рівня компетентності із питань охорони праці, який не відповідає своїй посаді та таким чином ставить під загрозу керівника підприємства 1 рівня, може вважати, що питання охорони праці не мають значення та їм не треба приділяти багато уваги (рис.16.2). Але питання вирішення та дотримання вимог охорони праці вже багато років залишаються не вирішальними, про що свідчить статистика.

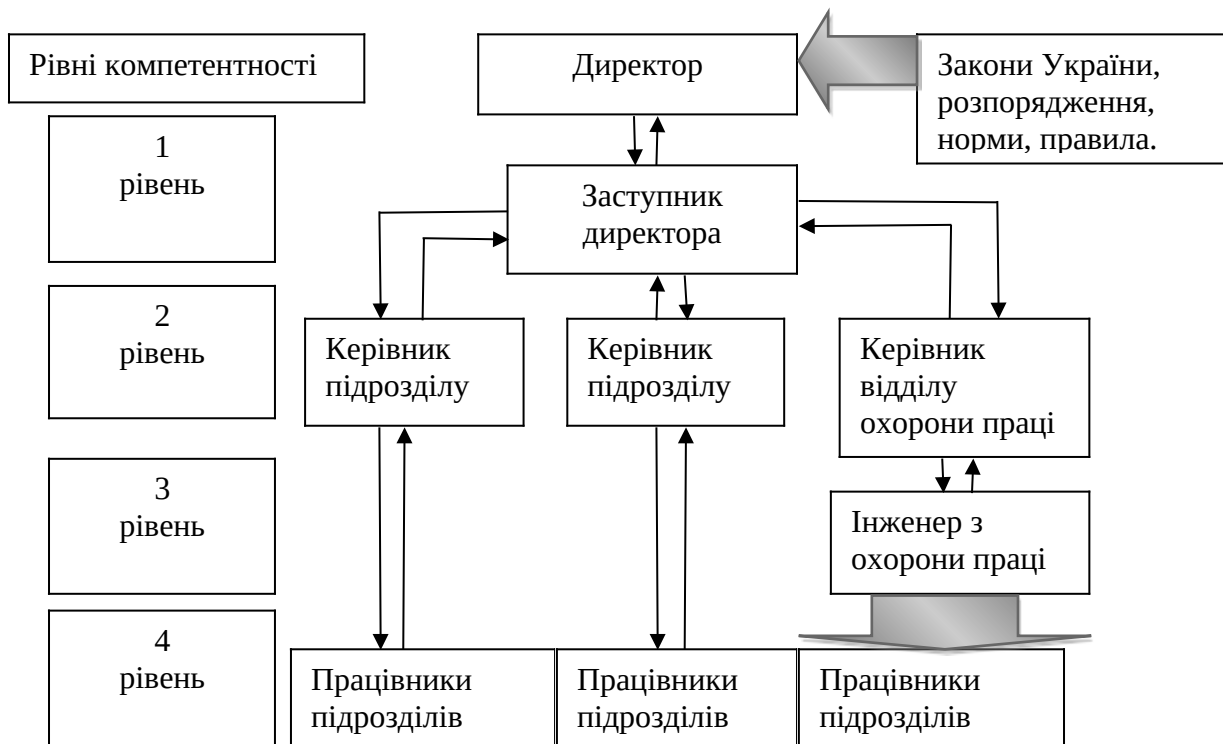


Рис.16.2. Розподіл фахівців на підприємстві за рівнями компетентності

Виникає питання, чому таке має місце та як із цим необхідно боротися? Безпека визначається багатьма складовими, але однією з основних з них є надійність. Надійність виробництва залежить від надійності устаткування, технологій і людини, як ланки складної системи «людина-середовище», а оскільки середовище містить і технічні засоби, які можна назвати одним словом - машини, то отже, і як ланки складної системи «людина-машина». Систему «людина-машина» також розглядає ергономіка.

Окрім цього, надійність виробництва характеризується надійністю будівельних конструкцій будівель і споруд, надійністю транспортних засобів і енергетичних систем і т.п. Останні десятиріччя все більше уваги уділяється людині, зайнятій на виробництві який визначає своєю діяльністю безпеку всього виробництва, у тому числі, і людей, що працюють на ньому.

Надійність будівельних конструкцій, транспортних засобів і енергетичних систем розглядаються в спеціальних курсах за фахом підготовки.

Служба надійності повинна бути тісно пов'язаний з конструкторською службою. Конструкторська служба на етапі конструювання вирішує наступні задачі: функціональна придатність, надійність, технологічність, своєчасність виконання робіт за договорами, конкурентоспроможність. Чим складніше конструкторське завдання, тим важче забезпечити надійність. Велика робота по забезпеченню надійності потрібна в наступних випадках: при конструюванні будь-якої складної апаратури; при конструюванні апаратури, до якої пред'являються високі вимоги відносно надійності; при необхідності виконання конструкторських робіт в у край обмежені терміни. Немає таких конструкторів, які б умисно знижували надійність виробів, що розробляються. Небезпека полягає в недогляді, недоліку спеціальних знань і підході, що самозаспокоюється. Для інженера, що забезпечує надійність конструкторських розробок, важливо розуміння доцільної послідовності і об'єму робіт, виконуваних конструктором після отримання їм завдання.

Аналіз надійності конструкції включає наступні моменти: блок-схему надійності з урахуванням резервування; оцінку надійності, дані, що містять, за тривалістю роботи конструкції, інтенсивності із носових відмов, характеристики старіння і надійності нестандартних виробів; надійність схемних елементів з урахуванням інтенсивності відмов, аналіз видів відмов; аналіз надійності в процесі виробництва, тобто оцінка того, наскільки потенційну надійність наблизили до фактичної в умовах виробництва, аналіз ремонтпридатності.

При конструюванні необхідно пам'ятати, що підвищення надійності тісно пов'язано із збільшенням вартості устаткування. Тому однією з основних задач також є дотримання балансу забезпечення достатнього ступеня фактичної надійності і вартості конструкції і технології. Вирішити цю задачу можна тільки за наявності в конструкторських групах фахівців по безпеці виробництв, які не повинні підкорятися керівникам проектів, тобто бути незалежними від них. Необхідно відзначити дуже доброго «конструктора», що створив людський організм, який зумів врахувати і виконати резервування важливих органів, «закласти» програму вдосконалення діяльності і розвитку розумових здібностей і т.п.

Під надійністю технічних пристроїв розуміється їх здатність безвідмовно виконувати покладені на них функції відповідно до технічних умов протягом певного терміну роботи. Це – якісне визначення. Під технічним пристроєм розуміється будь-яка закінчена конструкція або навіть комплекс конструкцій – машина, механізм, установка, агрегат, апарат і т.п., призначений для виконання певних функцій.

Технічні пристрої можна розділити на дві групи. До першої – відносяться агрегати, вузли, прилади, машини, які працюють до першої поломки і відновленню, ремонту в експлуатації не підлягають. Наприклад, підшипники качення, електронні лампи конденсатори. Другу групу складають

ті технічні пристрої, які після виходу їх з ладу ремонтуються, відновлюються і знову включаються в роботу.

Для першої групи технічних пристроїв основною кількісною характеристикою надійності може служити вірогідність безвідмовної роботи в нормальних умовах експлуатації протягом заданого часу роботи. Іноді цю характеристику називають першою мірою надійності технічних пристроїв. Для технічних пристроїв, що відносяться до другої групи, вводиться ще і друга міра надійності – вірогідність того, що у разі виникнення відмови технічний пристрій буде відновлений в перебігу заданого проміжку часу. Очевидно, друга міра надійності є вірогідністю виконання нерівності $T_{\text{рем}} < T_{\text{зад}}$, в якому $T_{\text{рем}}$ – час, фактично що затрачує на відновлення технічного пристрою; $T_{\text{зад}}$ – заданий час ремонту.

Виходячи з теорії вірогідності, можна визначити другу міру надійності маючи закон розподілу часу ремонту технічного пристрою при виникненні даної відмови:

$$P(T_{\text{рем}} < T_{\text{зад}}) = P(T_{\text{зад}}). \quad (16.1)$$

Друга міра надійності зростає із збільшенням $T_{\text{зад}}$, і при виборі достатньо великого значення $T_{\text{зад}}$ може досягти одиниці. Будь-який технічний пристрій може знаходитися в одному з двох випадкових станів: справному або несправному. Все значення теорії надійності як науки полягає в тому щоб забезпечити в процесі експлуатації вірогідність першого стану можливо більш близькій до одиниці, тобто зробити справний стан технічного пристрою достовірною подією.

Несправний стан – подія, протилежна справному. Воно характеризується тим, що технічний пристрій не виконує своїх функцій. Не слід плутати два поняття: «пристрій несправний» і «пристрій не працює». Не можна вважати справним і такий технічний пристрій, який хоча в даний момент правильно виконує всі свої функції, але має якісні відхилення від технічних норм (тріщини механічних елементів теча рідини з гідравлічних систем, недостатня герметичність пневматичних систем, порушення ізоляції електричних елементів і т.п.). Несправності такого роду, звичайно є передумовою до того пристрій вийде з ладу.

Аналіз безпеки може здійснюватися апріорно або апостеріорна, тобто до або після небажаної події. В обох випадках метод може бути прямим або зворотним. Апріорний аналіз полягає в наступному. Дослідник вибирає такі небажані події, які є потенційно можливими для даної системи і намагається скласти набір різних ситуацій, які можуть привести до їх появи. Апостеріорний аналіз виконується після того, як небажані події вже відбулися. Основна мета такого аналізу – розробка рекомендацій на майбутнє. При прямому методі аналізу вивчаються причини, щоб передбачати наслідки, а при зворотному – аналізуються спочатку наслідки,

щоб визначити причини. В роботі організацій і установ, вирішальних питання пов'язані з БЖД, повинні бути присутні і прямі і зворотні методи.

Відмови, що викликаються загальними причинами (множинні відмови).

Надійність людини, як джерела небезпеки, грає важливу роль. Численні системи стають взаємозв'язаними тільки завдяки наявності такої основної ланки, як людина. Проте в ранніх роботах по надійності увагу надавалося виключно устаткуванню і зовсім не враховувалася надійність людини як елемента системи. Це неприпустимо оскільки людський чинник є багато в чому визначаючим при обліку виходу устаткування з ладу.

Згідно даним приблизно 20-30% відмов прямо або побічно пов'язано з помилками людини (хоча мабуть, що ця цифра значно занижена). Необхідно відзначити, що методи аналізу надійності устаткування і технологічних процесів, можуть бути застосований до аналізу надійності людини якщо умовно прийняти людину за біотехнічну систему і не враховувати його психологічні аспекти життєдіяльності. В усякому разі термінологія практично повністю може бути використаний при аналізі надійності.

Надійність роботи людини визначається як вірогідність успішного виконання їм роботи або поставленої задачі на заданому етапі функціонування системи протягом заданого інтервалу часу при певних вимогах до тривалості виконання роботи. Інакше можна сказати, що надійність роботи людини - це ризик невиконання ним завдання з різних причин. Помилка людини визначається як невиконання поставленої задачі (або виконання забороненої дії), яке може з'явитися причиною пошкодження устаткування як майна або порушення нормального ходу планування операцій. Там де працює людина, з'являються помилки. Вони виникають незалежно від рівня підготовки, кваліфікації або досвіду. Тому неможливе прогнозування надійності устаткування без урахування надійності людини.

Залежність частоти появи помилок від діючих навантажень є нелінійною. При дуже низькому рівні навантажень більшість операторів працює неефективно (оскільки завдання здається скучним і не викликає інтересу), і якість роботи далеко від оптимальної. При помірних навантаженнях якість роботи оператора виявляється оптимальною і тому помірне навантаження можна розглядати як достатня умова забезпечення уважної роботи людини-оператора. При подальшому збільшенні навантажень якість роботи людини починає погіршуватися, що пояснюється головним чином такими видами фізіологічного стресу як страх, турбота і т.п. Виходить що при помірному рівні навантажень надійність роботи людини досягає максимального значення.

Характер помилок людини. Помилки з вини людини можуть виникати в тих випадках коли: оператор або яка-небудь особа прагне досягнення помилкової мети; поставлена мета не може бути досягнутий через

неправильні дії програми; оператор не діє в той момент, коли його участь необхідна.

Помилки людини можна розподілити по трьох рівнях, і на кожному рівні можливо їх попередження. Наприклад, на рівні (1) можна запобігти помилкам людини, на рівні (2) можна уникнути небажаних наслідків помилок коректуючи неправильне функціонування системи унаслідок помилок, внесених з вини людини, на рівні (3) можна виключити повторне виникнення тих або інших ситуацій, що приводять до помилок людини.

Види помилок, що допускаються людиною :

1. Помилки проектування: обумовлені незадовільною якістю проектування. Наприклад, управляючі пристрої і індикатори можуть бути розташовані настільки далеко один від одного що оператор зазнаватиме труднощі при одночасному користуванні ними.

2. Операторські помилки: виникають при неправильному виконанні обслуговуючим персоналом встановлених процедур або в тих випадках, коли правильні процедури взагалі не передбачені.

3. Помилки виготовлення, мають місце на етапі виробництва унаслідок: а) незадовільної якості роботи, наприклад неправильної зварки; б) неправильного вибору матеріалу; в) виготовлення виробу з відхиленням від конструкторської документації.

4. Помилки технічного обслуговування: виникають в процесі експлуатації і звичайно викликані неякісним ремонтом устаткування або неправильним монтажем.

5. Внесені помилки: як правило, це помилки, для яких важко встановити причину їх виникнення, тобто визначити, чи виникли вони з вини людини або ж пов'язані з устаткуванням.

6. Помилки контролю: пов'язані з помилковим прийманням як гідного елемента або пристрою, характеристики якого виходять за межі допусків, або з помилковою відбракуванням гідного пристрою або елемента з характеристиками в межах допусків.

7. Помилки обігу: виникають унаслідок незадовільного зберігання виробів або їх транспортування, з відхиленнями від рекомендацій виробника.

Причини помилок людини. Серед основних причин помилок людини можна виділити такі, як:

- незадовільна підготовка або низька кваліфікація обслуговуючого персоналу, коли оператори або фахівці по технічному обслуговуванню недостатньо підготовлені до виконання поставленої задачі;
- проходження обслуговуючого персоналу незадовільним процедурам технічного обслуговування або експлуатації;
- погані умови роботи, зв'язані, наприклад, з поганою доступністю устаткування, тісністю робочого приміщення або надмірно високою температурою;

- незадовільне оснащення необхідною апаратурою і інструментам;
- недостатнє стимулювання операторів або фахівців по технічному обслуговуванню, що не дозволяє досягти оптимального рівня якості їх роботи.

Банки даних про помилки людини. Банки даних про помилки людини можна розділити на наступні категорії.

Банки експериментальних даних: містять результати лабораторних експериментів і заслуговують більшого довір'я, ніж банки даних іншого типу, оскільки у меншій мірі схильні впливу суб'єктивних оцінок, здатних приводити до помилок.

Банки експлуатаційних даних: є більш реальними, ніж банки експериментальних даних, проте сформувавши такий банк досить важко, оскільки для цього потрібна ретельна реєстрація дій в реальних умовах експлуатації.

Приклад: 1) Система реєстрації і оцінок даних про якість роботи (OPREDS) дозволяє автоматично стежити за всіма діями операторів.

Показники надійності роботи людини – середній час до появи помилки з вини людини. Цей показник аналогічний середньому напрацюванню на відмову в класичній теорії надійності і використовується при рішенні задач в безперервному часі, коли з'являються помилки, подібні недотримання літака до посадочної смуги при посадці або перевищенню заданого тиску в паливному баку ракети. Середній час до появи першої помилки з вини людини – цей показник аналогічний середньому напрацюванню до першої відмови в класичній теорії надійності і використовується в тих випадку, коли поява першої помилки з вини людини грає виключно важливу роль. Середній час між помилками з вини людини – цей показник аналогічний середньому напрацюванню на відмову, що використовується в класичній теорії надійності і застосовується в тих випадках, коли помилки з вини людини не є дуже серйозними (наприклад, для оцінки частоти появи дефектів деталей на виробничій лінії з вини помилок людини).

14.3.1. Технічний директор

Посадові обов'язки технічного директора наведені у посадовій інструкції технічного директора.

Посадова інструкція *технічного директора (назва підприємства)*.

1. Загальні положення

1.1. Технічний директор є першим заступником директора у здійсненні виробничої діяльності і забезпечує виконання статутних завдань.

1.2. Призначається на посаду та звільняється з посади наказом директора.

1.3. Визначає науково-технічну політику фірми забезпечує належний рівень технічної підготовки виробництва високу якість послуг що надаються

та удосконалення системи підготовки і підвищення кваліфікації персоналу виконує обов'язки служби охорони праці.

1.4. Технічний директор підпорядковується безпосередньо директору підприємства.

1.5. У своїй діяльності керується законами та іншими нормативно-правовими актами наказами та розпорядженнями директора.

2. Завдання та обов'язки технічний директора:

2.1. Вирішує питання пов'язані з енергетичним та технічним обслуговуванням фірми.

2.2. Забезпечує постійне підвищення ефективності виробництва скорочення матеріальних фінансових і трудових витрат на виробництво продукції робіт послуг високу їх якість.

2.3. Організовує розробку і виконання планів розвитку фірми її реконструкції та модернізації планів впровадження нової техніки і технології у тому числі з питань досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці планів програм поліпшення умов праці запобігання виробничому травматизму професійним захворюванням планово-попереджувальних ремонтів обладнання та будівель і споруд.

2.4. Здійснює контроль за: додержанням проектної конструкторської і технологічної дисципліни; виконанням заходів передбачених програмами планами щодо поліпшення стану безпеки гігієни праці та виробничого середовища та заходами спрямованими на усунення причин нещасних випадків та професійних захворювань; наявністю в підрозділах інструкцій з охорони праці згідно з переліком професій посад і видів робіт своєчасним внесенням в них змін; своєчасним проведенням необхідних випробувань і технічних оглядів устаткування; станом запобіжних і захисних пристроїв вентиляційних систем; своєчасним проведенням навчання з питань охорони праці всіх видів інструктажу з охорони праці; забезпеченням працівників відповідно до законодавства спецодягом спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту мийними та знешкоджувальними засобами; санітарно-гігієнічними і санітарно-побутовими умовами працівників згідно з нормативно-правовими актами; своєчасним і правильним наданням працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці забезпеченням їх молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами наданням оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення тощо відповідно до вимог законодавства; дотриманням у належному безпечному стані території підприємства внутрішніх доріг та пішохідних доріжок; організацією робочих місць відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці; використанням цільових коштів виділених для виконання комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; застосуванням праці жінок інвалідів і осіб молодших 18 років відповідно до законодавства; виконанням приписів посадових осіб органів державного нагляду за

охороною праці та поданням страхового експерта з охорони праці; проведенням попередніх під час прийняття на роботу і періодичних протягом трудової діяльності медичних оглядів працівників зайнятих на важких роботах роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких де є потреба у професійному доборі щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року.

2.5. Забезпечує:

- * контроль відповідності стандартам технічним умовам та нормативним актам про охорону праці устаткування пристроїв та технологічних процесів що застосовуються на підприємстві;
- * впровадження на підприємстві стандартів безпеки праці;
- * планову роботу щодо відбору аналізів повітряного середовища вимірювання рівня виробничих шумів вібрації електричних і магнітних полів;
- * додержання вимог безпеки праці в технічній документації що розробляється на підприємстві або сторонніми організаціями;
- * своєчасне і якісне навчання працівників безпечному веденню робіт;
- * своєчасне виконання перспективних та річних планів заходів щодо охорони праці;
- * безпечну експлуатацію будівель і споруд;
- * опрацювання та організацію функціонування ефективної системи управління охороною праці сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного працівника;
- * фахову підтримку рішень роботодавця з цих питань;
- * контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці положень та актів з охорони праці що діють в межах підприємства;
- * інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці;
- * розроблення за участю працівників фірми комплексних заходів для підготовки проектів наказів з питань охорони праці і внесення їх на розгляд роботодавцю;
- * складання за участю керівників підрозділів фірми переліків професій посад і видів робіт на які повинні бути розроблені інструкції з охорони праці що діють в межах підприємства надання методичної допомоги під час їх розроблення;
- * належне оформлення і зберігання документації з питань охорони праці а також своєчасну передачу її до архіву для тривалого зберігання згідно з установленим порядком;
- * інформування працівників про основні вимоги законів інших нормативно-правових актів та актів з охорони праці що діють в межах підприємства;

* розгляд питань про підтвердження наявності небезпечної виробничої ситуації що стала причиною відмови працівника від виконання дорученої роботи відповідно до законодавства у разі необхідності.

2.6. Організовує та проводить перевірки дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

2.7. Забезпечує складання звітності з охорони праці за встановленими формами.

2.8. Контролює проведення з працівниками вступного інструктажу з охорони праці.

2.9. Контролює ведення обліку та проводить аналіз причин виробничого травматизму професійних захворювань аварій заподіяної ними шкоди.

2.10. Розглядає листи заяви скарги працівників підприємства що стосуються питань додержання законодавства про охорону праці.

2.11. Організує забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами та актами з охорони праці що діють в межах фірми посібниками навчальними матеріалами з цих питань.

2.12. Бере участь у:

* розслідуванні нещасних випадків професійних захворювань та аварій на виробництві відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків професійних захворювань і аварій на виробництві;

* складанні санітарно-гігієнічної характеристики робочих місць працівників які проходять обстеження щодо наявності профзахворювань;

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

* роботі комісій з приймання в експлуатацію закінчених будівництвом реконструкцією або технічним переозброєнням об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення відремонтованого або модернізованого устаткування в частині дотримання вимог охорони праці;

* розробленні положень інструкцій актів з охорони праці що діють у межах підприємства;

* складанні переліків професій і посад згідно з якими працівники повинні проходити обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди;

* роботі комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

3. Права технічного директора.

3.1. Представляти фірму на всіх гілках виконавчої влади та у взаємовідносинах з іншими підприємствами.

3.2. Укладати договори із іншими підприємствами з метою виконання покладених на нього завдань та обов'язків .

3.3. Видавати розпорядження по підприємству.

3.4. Подавати директору пропозиції щодо покращення ефективності роботи підприємства.

4. Технічний директор відповідає за:

4.1. Впровадження нової техніки технологій які не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

4.2. Своєчасність проведення планово-попереджувальних ремонтів технологічного обладнання будівель і споруд.

4.3. Відсутність вимог безпеки праці в технічній документації що розробляється на підприємстві.

4.4. Виконання заходів з охорони праці.

4.5. Проведення моніторингу дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

5. Технічний директор повинен знати:

5.1. Чинне законодавство яке регулює господарську діяльність та господарські відносини.

5.2. Трудове законодавство законодавство про охорону праці та основні положення охорони праці та вимоги безпеки до експлуатації технологічного обладнання.

5.3. Норми ділової поведінки та етики професійних відносин.

5.4. Вітчизняний та світовий досвід проблематику оптово - роздрібною торгівлі та досвід аналогічних фірм.

5.5. Технологію виробництва продукції що виробляється методи господарювання і управління підприємством.

5.6. Порядок укладання і виконання господарських договорів.

6. Кваліфікаційні вимоги. Повна вища технічна освіта післядипломна освіта в галузі управління виробництвом. Стаж роботи за професією керівника аналогічного рівня не менше 1 року та нижчого рівня не менше 5 років.

7. Взаємовідносини за посадою

7.1. Заміщає директора в разі його відсутності.

7.2. Одержує необхідну інформацію від директора.

7.3. Доповідає директору про результати своєї діяльності.

14.3.2. Інженер з охорони праці

Обов'язки інженера з охорони праці наведено у посадовій інструкції, яку складають на кожному підприємстві.

I. Загальні положення

1. Інженер з охорони праці та техніки безпеки відноситься до категорії фахівців.

2. На посаду:

- Інженера з охорони праці призначається особа, що має вищу професійну (технічну) освіту без пред'явлення вимог до стажу роботи або середню професійну (технічну) освіту і стаж роботи на посаді техника I категорії не менше 3 років або інших посадах, що займають фахівці з середньою професійною (технічною) освітою, не менше 5 років;

- Інженера з охорони праці II категорії – особа, що має вищу професійну (технічну) освіту і стаж роботи на посаді інженера з охорони праці або інших інженерно-технічних посадах, що займають фахівці з вищою професійною освітою, не менше 3 років;

- Інженера з охорони праці I категорії – особа, що має вищу професійну (технічну) освіту і стаж роботи на посаді інженера з охорони праці II категорії не менше 3 років.

3. Призначення на посаду інженера з охорони праці та звільнення з неї здійснюється наказом директора підприємства за поданням начальника відділу охорони праці.

4. Інженер з охорони праці повинен знати :

4.1. Законодавчі і нормативні правові акти, методичні матеріали з питань охорони праці.

4.2. Основні технологічні процеси виробництва продукції підприємства .

4.3. Методи вивчення умов праці на робочих місцях.

4.4. Організацію роботи з охорони праці.

4.5. Систему стандартів безпеки праці .

4.6. Психофізіологічні вимоги до працівників , виходячи з категорії важкості робіт, обмеження застосування праці жінок, підлітків та інших працівників, переведених на легку працю .

4.7. Особливості експлуатації устаткування, яке застосовується на підприємстві.

4.8. Правила і засоби контролю відповідності технічного стану устаткування вимогам безпечного ведення робіт.

4.9. Передовий вітчизняний і закордонний досвід з охорони праці.

4.10. Методи і форми пропаганди та інформації з охорони праці.

4.11. Порядок і терміни складання звітності про виконання заходів з охорони праці.

4.12. Основи економіки , організації праці та управління.

4.13. Основи трудового законодавства.

4.14. Правила внутрішнього трудового розпорядку .

5. Інженер з охорони праці підпорядковується безпосередньо начальнику відділу охорони праці.

6. На час відсутності інженера з охорони праці (хвороба, відпустка, відрядження, тощо) його обов'язки виконує особа, призначена наказом директора підприємства. Дана особа набуває відповідних прав і несе відповідальність за якісне та своєчасне виконання покладених на нього обов'язків .

II. Посадові обов'язки інженера з охорони праці

Інженер з охорони праці:

1. Здійснює контроль над дотриманням на підприємстві і в його підрозділах законодавчих та інших нормативних правових актів з охорони праці, за наданням працівникам встановлених пільг і компенсацій за умовами праці.

2. Вивчає умови праці на робочих місцях, готує і вносить пропозиції про розробку і впровадження більш досконалих конструкцій огорожувальної техніки, запобіжних і блокувальних пристроїв, інших засобів захисту від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

3. Бере участь :

3.1. У проведенні перевірок , обстежень технічного стану будівель, споруд , устаткування, машин і механізмів, ефективності роботи вентиляційних систем, стану санітарно-технічних пристроїв, санітарно-побутових приміщень, засобів колективного та індивідуального захисту працівників.

3.2. У визначенні їх відповідності вимогам нормативних правових актів з охорони праці і при виявленні порушень, які створюють загрозу життю і здоров'ю працівників або можуть привести до аварії, вживає заходів щодо припинення експлуатації машин, устаткування і виконання робіт у цехах, на дільницях, на робочих місцях.

4. Спільно з іншими підрозділами підприємства проводить роботу з атестації та сертифікації робочих місць і виробничого устаткування на відповідність вимогам охорони праці .

5. Бере участь у розробці заходів щодо попередження професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, поліпшення умов праці і доведення їх до вимог нормативних правових актів з охорони праці, а також надає організаційну допомогу з виконання розроблених заходів.

6. Контролює вчасне проведення відповідними службами необхідних випробувань і технічних оглядів стану устаткування, машин і механізмів, дотримання графіків вимірів параметрів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, виконання приписів органів державного нагляду і контролю за дотриманням діючих норм, правил та інструкцій з охорони праці , стандартів безпеки праці в процесі виробництва, а також у проектах нових і реконструйованих виробничих об'єктів, бере участь у прийманні їх в експлуатацію.

7. Бере участь у розгляді питань про відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків.

8 . Надає підрозділам підприємства методичну допомогу:

8.1. У складанні списків професій і посад, відповідно до яких працівники мають проходити обов'язкові медичні огляди, а також списків професій і посад, відповідно до яких на підставі чинного законодавства працівникам надаються компенсації і пільги за важкі, шкідливі або небезпечні умови праці .

8.2. При розробці й перегляді інструкцій з охорони праці, стандартів підприємства системи стандартів безпеки праці .

8.3. По організації інструктажу, навчання і перевірки знань працівників з охорони праці.

9. Проводить вступні інструктажі з охорони праці з усіма знову прийнятими на роботу, відрядженими, учнями і студентами, які прибули на виробниче навчання або практику.

10. Бере участь у складанні розділу «Охорона праці» колективного договору, у розслідуванні випадку виробничого травматизму, професійних і виробничо - обумовлених захворювань, вивчає їх причини, аналізує ефективність проведених заходів щодо їх попередження.

11. Здійснює контроль над організацією зберігання, видачі, прання хімічного чищення, сушіння, знепилення, знежирення і ремонт спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, станом запобіжних пристосувань і захисних пристроїв, а також правильним витрачанням у підрозділи підприємства коштів, виділених на виконання заходів з охорони праці.

12. Складає звітність з охорони праці за встановленими формами і у відповідні терміни.

13. Виконує окремі службові доручення свого безпосереднього керівника.

III . Права інженера з охорони праці та безпеки

Інженер з охорони праці має право :

1. Знайомитися з проектами рішень керівництва підприємства , що стосуються його діяльності .

2. З питань, що перебувають у його компетенції вносити на розгляд керівництва підприємства і начальника відділу охорони праці пропозиції щодо поліпшення діяльності підприємства і вдосконалення форм і методів праці працівників; зауваження щодо діяльності працівників підприємства; варіанти усунення наявних у діяльності підприємства недоліків.

3. Запитувати особисто або за дорученням начальника відділу охорони праці від керівників підрозділів та фахівців інформацію та документи , необхідні для виконання його посадових обов'язків.

4. Залучати фахівців усіх (окремих) структурних підрозділів до вирішення задач, покладених на нього (якщо це передбачено положеннями про структурні підрозділи , якщо ні - то з дозволу керівництва).

5. Вимагати від керівництва підприємства сприяння у виконанні своїх посадових обов'язків і прав .

IV. Відповідальність інженера з охорони праці

Інженер з охорони праці несе відповідальність :

1. За неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, передбачених цією посадовою інструкцією, в межах, визначених чинним трудовим законодавством України.

2. За правопорушення , скоєні в процесі здійснення своєї діяльності, - в межах, визначених чинним адміністративним , кримінальним та цивільним законодавством України .

3. За завдання матеріальної шкоди в межах, визначених чинним трудовим і цивільним законодавством України.

14.3.3.Страховий експерт з охорони праці

Згідно закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності

Обов'язки страхового експерта з охорони праці визначені у ст. 23.

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду соціального страхування від нещасних випадків щодо запобігання нещасним випадкам покладається на страхових експертів з охорони праці. Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві не менше трьох років та відповідне посвідчення, яке видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Страхові експерти з охорони праці мають право:

1) безперешкодно та в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;

2) у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;

3) одержувати від роботодавців пояснення та інформацію, в тому числі у письмовій формі, про стан охорони праці та види здійснюваної діяльності;

4) брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств;

5) вносити роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з охорони праці, - подання щодо застосування адміністративних стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників;

6) складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;

7) брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

Страхові експерти з охорони праці провадять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці,

профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

ЛЕКЦІЯ 15

Тема 17. Науковий розвиток фахівця після закінчення базового навчання в університеті

План

15.1. *Докторантура і аспірантура – історична довідка.*

15.2. *Підготовка науково-педагогічних та наукових кадрів в аспірантурі і докторантурі.*

15.1. Докторантура і аспірантура – історична довідка

Слово «аспірант» походить від латинського вислову «*dum spiro spero*», що в перекладі означає, «поки дихаю, сподіваюся». В етимології цього слова простежується високе поняття - дух. Отже, аспірант - це майбутній вчений, людина, покликаний самовіддано служити духу науки. Це повинно бути основною мотивацією рішення про вступ на навчання в аспірантуру для кожної молодої людини, що стоїть перед вибором свого життєвого шляху. Інститут аспірантури у вузах УРСР було створено в 1922 р. відповідно до Положення про порядок підготовки наукових робітників при вищих навчальних закладах та науково-дослідницьких інститутах. Цей документ започаткував систему підготовки кадрів для задоволення потреб народного господарства і культури в працівниках вищої кваліфікації, а вузів – викладацьким складом. У 1922 р. був відкритий відділ аспірантури і в Харківському технологічному інституті.

У Харківському технологічному інституті (раніше практичний технологічний інститут) підготовка науково-педагогічних кадрів велася з дня заснування інституту. Науково-дослідна робота проводилася вузівськими кафедрами, які очолювали видатні вчені, професори - визнані дослідники у певній галузі знань. Наприклад, серед вихованців видатного вченого, професора А.П. Лідова випускник ХТІ 1898 Фокін С.А. - відомий вчений, професор, що продовжив дослідницьку діяльність в області жирів.

На час організації аспірантури в Харківському технологічному інституті значилося 5 аспірантів, надісланих за колишніми, дорадянськими положеннями.

У 1922 році було прийнято ще 14 аспірантів. Серед них: В. Н. Кияниця, С. Аронович, В. Майзель, Ф.А. Жмарев, А.А. Беліков та ін. У 1923 р. аспірантами були затверджені ще 6 чоловік. На кафедрі сільськогосподарських машин – А.Д. Брускін і В. Кастерін, за хімічним кафедрам – Г.Л. Юхновський, Л.М. Майер та М.І. Некрич.

Серед випускників аспірантури визначити Юхновського Григорія Лазаровича - відомого вченого-хіміка, організатора і першого завідувача

кафедри хімічної технології лаків, фарб і лакофарбових виробів, професора, заступника директора ХХТІ (1937–1939), Брускіна Олександра Давидовича – перший головного інженера Харківського тракторного заводу, директора Челябінського тракторного заводу, наркома важкої промисловості СРСР і А.Н. Підгорний – професор, засновник перший директор Харківського інституту проблем машинобудування, Окомбі Саїс Андре, к.т.н., професор, міністр науки та освіти Республіки Конго, Арус Мохаммед Хабіб, д.т.н., професор університету Латтакія (Сирія), директор нафтопереробного заводу, та ін.

На даний час аспірантура НТУ «ХПІ» – найвідоміша в Україні кузня підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації з технічних наук. Маючи дозволу Міністерства освіти і науки України на підготовку аспірантів з технічних, біологічних, економічних, педагогічних, екологічних, військових та т. і. спеціальностей аспірантура НТУ «ХПІ» здійснює підготовку аспірантів з інженерних напрямків практично по всьому спектру спеціальностей машино – та приладобудівних галузей народного господарства.

Наукове керівництво аспірантами здійснюють 160 докторів наук, професорів та понад 300 доцентів, кандидатів наук. Підготовка аспірантів ведеться на всіх факультетах університету. Іноземні громадяни мають можливість навчатися в аспірантурі та докторантурі університету. За останній час в аспірантурі університету навчались іноземні аспіранти з Ірану, Лівану, Китаю, Іраку, В'єтнаму, Нігерії, Сирії, Тунісу, Єгипту, Кувейту та ін.. Починаючи з 1950 року більш ніж 4000 осіб захистили кандидатські дисертації та 420 – докторські. Таким чином, наочним є істотний внесок аспірантури НТУ «ХПІ» у становлення та розвиток науково-промислового потенціалу нашої країни, в справі виховання науково-технічної інтелігенції, підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації для народного господарства і, зокрема, викладачів для вищої школи.

Кабінет міністрів України прийняв 1 березня 1999 р Постанову №309 «Про затвердження положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів». Це Положення регламентує діяльність у галузі підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів і є обов'язковим для всіх вищих навчальних закладів та наукових установ України незалежно від їх підпорядкованості та форми власності.

15.2. Підготовка науково-педагогічних та наукових кадрів в аспірантурі і докторантурі

Аспірантура і докторантура є формами підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації.

Аспірантура і докторантура відкривається при вищих навчальних закладах третього або четвертого рівнів акредитації і прирівняних до них

закладах післядипломної освіти (далі - вищі навчальні заклади), у наукових установах, які мають висококваліфіковані науково-педагогічні та наукові кадри, сучасну науково-дослідну, експериментальну та матеріальну базу.

Відкриття і закриття аспірантури і докторантури у вищих навчальних закладах, у наукових установах (за винятком наукових установ Національної академії наук) здійснює МОН, а в наукових установах Національної академії наук - її Президія.

Пропозиції про відкриття аспірантури або докторантури у вищих навчальних закладах та наукових установах подаються міністерствами, іншими органами, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади, наукові установи, національними галузевими академіями наук до МОН, а про відкриття аспірантури або докторантури у наукових установах Національної академії наук - до її Президії. Державні вищі навчальні заклади, які не належать до сфери управління міністерств, інших органів, національних галузевих академій наук, а також вищі навчальні заклади іншої форми власності звертаються з пропозиціями про відкриття аспірантури або докторантури безпосередньо до МОН.

До супровідного листа з пропозиціями про відкриття аспірантури або докторантури додається клопотання вищого навчального закладу, наукової установи про відкриття аспірантури або докторантури, в якому наводиться перелік наукових спеціальностей, з яких пропонується відкриття аспірантури або докторантури, склад наукових і науково-педагогічних кадрів з кожної наукової спеціальності та витяг з рішення вченої (наукової або науково-технічної) ради вищого навчального закладу, наукової установи про відкриття аспірантури або докторантури.

У такому ж порядку подається клопотання про розширення переліку наукових спеціальностей в аспірантурі або докторантурі.

Аспірантура відкривається з відривом від виробництва та без відриву від виробництва, а докторантура – з відривом від виробництва.

Науково-методичне керівництво та контроль за діяльністю аспірантури і докторантури у вищих навчальних закладах і наукових установах здійснює МОН, а в наукових установах Національної академії наук - її Президія.

Підготовка в аспірантурі і докторантурі здійснюється:

1) за рахунок:

коштів Державного бюджету України – за державним замовленням для роботи у державному секторі народного господарства;

коштів юридичних та фізичних осіб – на умовах контракту – для роботи у державному і недержавному секторах народного господарства;

2) іноземців та осіб без громадянства на підставі:

міжнародних договорів України;

загальнодержавних програм;
 договорів, укладених вищими навчальними закладами, науковими установами з юридичними та фізичними особами.

Особи, які раніше пройшли повний курс навчання в аспірантурі або докторантурі за державним замовленням, а також відраховані з неї достроково за вчинення протиправних дій або невиконання індивідуального плану, не мають права повторного вступу до аспірантури і докторантури за державним замовленням.

Проекти річних і перспективних планів прийому до аспірантури і докторантури за державним замовленням розробляються вищими навчальними закладами і науковими установами, затверджуються відповідно до законодавства України і доводяться до вищих навчальних закладів і наукових установ міністерствами, іншими органами, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади, наукові установи, національними галузевими академіями наук, Президією Національної академії наук.

Кількість аспірантів і докторантів, підготовка яких здійснюється поза державним замовленням, визначається керівником вищого навчального закладу, наукової установи з урахуванням можливостей забезпечення кваліфікованого наукового керівництва і консультування.

Вищі навчальні заклади, наукові установи вміщують у засобах масової інформації оголошення про конкурсний прийом до аспірантури і докторантури не пізніше ніж за три місяці до початку прийому із зазначенням наукових спеціальностей, термінів та умов прийому, переліку необхідних документів.

Вступники до аспірантури або докторантури подають на ім'я керівника вищого навчального закладу, наукової установи такі документи:

- 1) заяву;
- 2) особовий листок з обліку кадрів;
- 3) список опублікованих наукових праць і винаходів. Аспіранти, які не мають опублікованих наукових праць і винаходів, подають наукові доповіді (реферати) з обраної ними наукової спеціальності;
- 4) медичну довідку про стан здоров'я за формою N 286-у;
- 5) копію диплома про закінчення вищого навчального закладу із зазначенням одержаної кваліфікації спеціаліста або магістра (особи, які здобули відповідну освіту за кордоном, – копію нострифікованого диплома);
- 6) посвідчення про складання кандидатських іспитів (за наявності складених кандидатських іспитів).

Паспорт та диплом про вищу освіту подаються вступником особисто.

При вступі до докторантури, крім того, подаються:

- 1) розгорнутий план дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук (далі – докторська дисертація);

2) копія диплома про присудження наукового ступеня кандидата наук (у разі здобуття відповідної освіти за кордоном – копія нострифікованого диплома).

Диплом про присудження наукового ступеня кандидата наук подається вступником особисто.

Після закінчення прийому до аспірантури і докторантури керівники вищих навчальних закладів, наукових установ у п'ятиденний термін подають до міністерств, інших органів, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади, наукові установи, національних галузевих академій наук звіт про виконання плану прийому до аспірантури і докторантури за рахунок державного замовлення.

Тема дисертації, індивідуальний план роботи аспіранта або докторанта після обговорення кафедрою, відділом, лабораторією затверджуються вченою радою вищого навчального закладу, наукової установи не пізніше тримісячного терміну після зарахування його до аспірантури або докторантури.

Докторантура. До докторантури приймаються особи, які мають науковий ступінь кандидата наук, наукові здобутки та опубліковані праці з обраної наукової спеціальності і які в змозі на високому науковому рівні проводити фундаментальні, пошукові і прикладні наукові дослідження.

Термін перебування в докторантурі на загальних умовах не перевищує трьох років, крім умов, передбачених у пунктах 19 та 20 цього Положення.

Кафедра, відділ, лабораторія в місячний термін з часу отримання документів заслуховує наукові доповіді вступників до вступу до докторантури, розглядає розгорнуті плани роботи над дисертацією і шляхом таємного або відкритого голосування визначає можливість зарахування кожної особи до докторантури.

Вчена рада вищого навчального закладу, наукової установи в місячний термін розглядає висновки кафедри, відділу, лабораторії щодо вступника і приймає рішення про його зарахування до докторантури.

Рішення вченої ради затверджується і оформляється наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи.

Для надання допомоги докторанту в написанні дисертації за місцем його підготовки може призначатися з числа висококваліфікованих науково-педагогічних і наукових кадрів - докторів наук - науковий консультант, який несе особисту відповідальність за якісне і своєчасне виконання докторантом дисертації. Науковими консультантами можуть призначатися також провідні вчені - доктори наук сторонніх організацій.

Кількість докторантів, прикріплених до одного наукового консультанта, визначається за його згодою керівником вищого навчального закладу, наукової установи і не повинна перевищувати 3 осіб одночасно, включаючи докторантів, підготовка яких здійснюється поза державним замовленням.

На здійснення наукового консультування відводиться щороку 50 академічних годин на одного докторанта.

Щороку докторанти подають до вченої ради вищого навчального закладу, наукової установи після попереднього обговорення на кафедрі, у відділі, лабораторії звіт про виконання індивідуального плану роботи, за результатами якого проводиться їх атестація і приймається рішення про подальше перебування в докторантурі. Результати атестації затверджуються керівником вищого навчального закладу, наукової установи.

Аспірантура. До аспірантури на конкурсній основі приймаються особи, які мають вищу освіту і кваліфікацію спеціаліста або магістра. На клінічні кафедри, у відділи та лабораторії вищих навчальних закладів медичного профілю, а також медичних наукових установ до аспірантури приймаються особи, які на час вступу мають не менше двох років стажу роботи лікарем після закінчення інтернатури, лікарський фах якої відповідає науковій спеціальності аспірантури, або мають кваліфікацію магістра медицини. За такими спеціальностями, як патологічна анатомія, токсикологія, патологічна фізіологія, імунологія і алергологія, мікробіологія, екологія, генетика, паразитологія, мікологія, вірусологія, та науковими спеціальностями таких галузей, як фармацевтичні науки, профілактична медицина, приймаються особи, які мають кваліфікацію спеціаліста та закінчили інтернатуру з лікарського (провізорського) фаху, що відповідає фахові аспірантури.

Термін навчання в аспірантурі з відривом від виробництва не перевищує трьох років, а без відриву від виробництва – чотирьох років, крім умов, передбачених у пунктах 19 та 20 цього Положення.

Для проведення прийому до аспірантури створюється приймальна комісія під головуванням керівника (заступника керівника) вищого навчального закладу, наукової установи. Члени приймальної комісії призначаються керівником вищого навчального закладу, наукової установи з числа керівників кафедр, відділів, лабораторій, а також передбачуваних наукових керівників аспірантів.

Рішення про допуск до складання вступних іспитів до аспірантури виноситься приймальною комісією за результатами співбесіди, розгляду реферату та поданих наукових праць з урахуванням письмового висновку передбачуваного наукового керівника, про що вступник до аспірантури повідомляється у тижневий термін.

Приймальна комісія може відмовити вступнику у допуску до складання вступних іспитів до аспірантури у зв'язку з неподанням у встановлений термін всіх або окремих документів, названих у пункті 9 цього Положення, або поданням їх після закінчення встановленого терміну.

Вступники до аспірантури складають вступні іспити із спеціальності (в обсязі навчальної програми для спеціаліста або магістра, яка відповідає обраній ними науковій спеціальності, із філософії та однієї

із іноземних мов на вибір (англійської, німецької, іспанської, італійської, французької) в обсязі навчальних програм для вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, затверджених МОН. Іспит з іншої іноземної мови складається за рішенням вченої ради вищого навчального закладу, наукової установи у разі, коли знання цієї мови необхідне для роботи над дисертацією.

Результати вступних іспитів до аспірантури дійсні протягом календарного року.

Вступники, які на час вступу до аспірантури склали всі або декілька кандидатських іспитів, звільняються від відповідних вступних іспитів до аспірантури і їм зараховуються оцінки кандидатських іспитів.

На підставі результатів вступних іспитів до аспірантури приймальна комісія приймає рішення щодо кожного вступника.

У разі одержання однакових оцінок переважне право при зарахуванні до аспірантури мають вступники, рекомендовані до вступу до аспірантури вченою радою вищого навчального закладу (факультету), наукової установи, які успішно закінчили магістратуру і склали всі або декілька кандидатських іспитів.

Зарахування до аспірантури проводиться наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи.

Про зарахування до аспірантури або про відмову в зарахуванні до аспірантури вступнику повідомляється в п'ятиденний термін з дня прийняття приймальною комісією відповідного рішення.

Кожному аспіранту одночасно з його зарахуванням відповідним наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи призначається науковий керівник, як правило, доктор наук або за рішенням вченої ради, як виняток, кандидат наук.

Аспірант працює за індивідуальним планом роботи, не менше ніж два рази на рік звітує про його виконання на засіданні кафедри, відділу, лабораторії і щорічно атестується науковим керівником. За результатами атестації відповідним наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи аспірант переводиться на наступний рік навчання або відраховується з аспірантури.

Аспірантам, які навчаються без відриву від виробництва та успішно виконують індивідуальний план роботи, за місцем роботи надається додаткова оплачувана щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів для складання кандидатських іспитів і виконання роботи над дисертацією та, за їх бажанням, протягом чотирьох років навчання – один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника. До щорічної відпустки не включається час проїзду від місця роботи аспіранта до місця знаходження вищого навчального закладу, наукової установи і назад. Витрати на проїзд несе аспірант.

Аспіранти, які закінчили навчання в аспірантурі з відривом від виробництва за державним замовленням, працевлаштовуються згідно з типовою угодою, а аспіранти, які закінчили навчання в аспірантурі поза державним замовленням, – згідно з контрактом.

Запитання для самоперевірки

1. Назвіть вчених, які зробили внесок в охорону праці до XIX століття.
2. Відомі вчені в галузі охорони праці XIX– XX століть.
3. Розвиток законодавства з управління охороною праці в Україні з XVIII століття до 1917 р.
4. Охорона праці в Україні з 1971 р. до 1991 р.
5. Створення основних принципів охорони праці в Україні з 1991 р.
6. Розкрийте сутність системи безперервного навчання з охорони праці в Україні.
7. Вивчення питань охорони праці в дошкільних закладах і закладах освіти.
8. Який нормативний документ встановлює порядок і види навчання й перевірки знань з охорони праці та його завдання?
9. Які види навчання з охорони праці проходять працівники і як здійснюється перевірка якості навчання?
10. Які категорії працівників проходять навчання та перевірку знань з охорони праці щорічно?
11. Які категорії працівників і в які терміни проходять навчання в Головному навчально-методичному центрі?
12. Які категорії працівників і в який термін проходять навчання в галузевих навчальних центрах або навчальних закладах з відповідним дозволом?
13. Які категорії працівників, у який термін і в якому обсязі проходять навчання безпосередньо на підприємстві?
14. Які види інструктажів з охорони праці і хто проводить з працівниками?
15. Вступний інструктаж, його зміст і порядок проведення.
16. Зміст і порядок проведення первинного і повторного інструктажів.
17. Позаплановий інструктаж, терміни проведення та зміст.
18. Порядок проведення цільового інструктажу.
19. Оформлення результатів проведення інструктажів на робочому місці та порядок звільнення від повторного інструктажу.
20. Проведення стажування (дублювання) і допуску працівників до роботи.
21. Сформулюйте завдання соціальної політики України щодо створення безпечних умов праці.
22. На які групи поділяються причини нещасних випадків на виробництві?

23. Які причини нещасних випадків належать до організаційних?
24. У яких ситуаціях причини нещасних випадків є технічними?
25. Розкрийте сутність психофізіологічних причин нещасних випадків.
26. Назвіть основні причини нещасних випадків на виробництві.
27. Які основні напрямки забезпечення здорових та безпечних умов праці на підприємствах України?
28. Яка принципова різниця між Законом України «Про охорону праці» та законодавчими документами з охорони праці часів СРСР?
29. Розкрийте основні засади державної політики України в галузі охорони праці.
30. Суттєві ознаки встановлення національної системи охорони праці.
31. Основні зміни та доповнення нової редакції Закону «Про охорону праці» з урахуванням ринкових взаємовідносин.
32. Дайте визначення поняття «управління охороною праці».
33. Чим зумовлені основні напрямки управління охороною праці?
34. Шляхи впровадження Концепції управління охороною праці.
35. Яким шляхом здійснюється державне управління охороною праці?
36. Дайте характеристику основних законодавчих актів з охорони праці.
37. Що таке нормативно-правові акти з охорони праці?
38. Реєстр НПАОП, його призначення та зміст.
39. Розкрийте структуру позначень (шифру) НПАОП.
40. Стандарти ССБТ, їх характеристика та кодування.
41. Вимоги до нормативно-правових актів підприємств.
42. Охарактеризуйте міжнародне співробітництво України з охорони праці.
43. Мета та цілі Концепції ООН «про сталий людський розвиток».
44. Умови трудового договору стосовно охорони праці.
45. Про що повинен проінформувати працівника роботодавець під час укладання трудового договору?
46. У якій ситуації працівник може відмовитися від дорученої роботи?
47. Дії роботодавця, коли працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, на яку він наймався.
48. Які розділи колективного договору вирішують питання охорони праці?
49. Як здійснюється фінансування охорони праці на підприємстві?
50. Основопологаючі принципи формування колективного договору.
51. Мета пільг і компенсацій працюючим на виробництві.
52. Обов'язки роботодавця щодо проведення медичних оглядів.
53. Види пільг і компенсацій працюючим на виробництві.
54. Які засоби захисту та коли видаються працівникам?
55. Обов'язки роботодавця щодо придбання та видачі ЗІЗ.
56. Які працівники належать до пільгових категорій?
57. Граничні норми переміщення вантажів жінками.

58. Граничні норми переміщення вантажів неповнолітніми.
59. Вимоги охорони праці до працюючих вагітних жінок.
60. Пільги для жінок, які працюють.
61. Гарантії неповнолітніх у трудових правовідносинах.
62. Правила прийому неповнолітніх на роботу в залежності від віку.
63. Тривалість робочого тижня неповнолітніх та їх відпустка.
64. Норми виробітку та заробітна плата неповнолітніх.
65. Гарантії від незаконного звільнення неповнолітніх.
66. Вимоги до використання праці інвалідів.
67. Обов'язки роботодавця щодо праці ветеранів та осіб похилого віку.
68. Дайте визначення соціального страхування.
69. Які законодавчі акти формують основні принципи соціального страхування?
70. Які завдання страхування від нещасного випадку?
71. Основні принципи страхування від нещасного випадку.
72. Основні терміни страхування та їх визначення.
73. Страховий випадок та підстави для оплати потерпілому.
74. Які зобов'язання Фонду при страховому випадку.
75. Які завдання Фонду щодо профілактики травматизму та профзахворювань?
76. Джерела фінансування Фонду.
77. Класи професійного ризику виробництва та страхові тарифи.
78. Розрахунок розміру щомісячного страхового внеску підприємств.
79. Страхові експерти з охорони праці.
80. Наведіть визначення травми, небезпечного чинника, нещасного випадку.
81. На які групи за характером поділяються травми?
82. За якими показниками поділяють нещасні випадки?
83. Назвіть ознаки нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом.
84. Які нещасні випадки не пов'язані з виробництвом?
85. Викладіть основні положення розслідування нещасних випадків на виробництві.
86. Види травм невиробничого характеру.
87. Що таке нещасні випадки невиробничого характеру?
88. Які нещасні випадки невиробничого характеру підлягають розслідуванню?
89. Основні положення розслідування невиробничих нещасних випадків.
90. Які напрямки включає охорона праці?
91. Які нормативні дисципліни входять до першого напрямку?
92. Назвіть дисципліни другого напрямку підготовки з охорони праці.
93. Розкрийте сутність нормативних дисциплін третього напрямку.
94. Яких питань охорони праці стосується четвертий напрямок?
Розкрийте зміст дисциплін, що входять до нього.

95. Можливість продовження навчання після отримання освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра згідно з Болонським процесом.
96. Які можливості надає освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр»?
97. Умови та завдання освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр».
98. Обов'язки технічного директора підприємства?
99. Хто такий та повноваження страхового інспектора з охорони праці ФСС?
100. Повноваження інженера з охорони праці?
101. Які питання контролює робітник служби охорони праці?
102. У вирішенні яких питань бере участь інженер з охорони праці?
103. Які кваліфікаційні вимоги до інженера з охорони праці?
104. Специфічні обов'язки фахівців з охорони праці при роботі в держадміністраціях і органах самоврядування.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Березуцький В. В. Вступ до спеціальності: текст лекцій для студ. за напрямком підготовки 6.170202 - Охорона праці / В. В. Березуцький. – Харків : Вид-во ТОВ "Щедра садиба плюс", 2014. – 208 с.
2. Березуцький В.В. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Монография [Текст]/ В.В. Березуцкий. – Харьков: ХГПУ.- 1999.- 170 с.
3. Березуцький В.В., Древаль А.Н. Разработка универсального показателя опасности оборудования и производств [Текст]/ В.В.Березуцкий, А.Н. Древаль // Охрана труда. – 1997. - №5. – С.34-37.
4. Березуцький В.В., Пархоменко В.В. Вплив людського фактора на виробничий ризик [Текст] / В.В. Березуцький// Стандартизація сертифікація якості – Харків, №2(33), 2005.- С.61-66
5. Березуцький В.В. , Березуцький І.В. Производственный риск и человеческий фактор [Текст] / В.В. Березуцкий, І.В. Березуцький// Безпека життя і діяльності людини-освіта, наука, практика: Матеріали ІV науково практичної конференції.- К.:НАУ, 2005 – 288 с.
6. Березуцький В.В. Социальное страхование от несчастного случая на производстве в Украине [Текст]/ В.В. Березуцкий// Збірник матеріалів Міжнародної наукової конференції «Охорона праці та соціальний захист працівників», 19-21 листопада 2008 року, м. Київ. – К.:НТУУ «КПІ», 2008. – С.43-44.
7. Березуцький В.В., Біссіуні Р.А., Здановський В.Г. Управління охороною праці на металлообробних виробництвах машинобудівної галузі [Текст]/ В.В. Березуцький, Р.А. Біссіуні, В.Г. Здановський // Проблеми охорони праці в Україні:Збірник наукових праць.- К.: ННДІПБОП, 2010. – Вип.19. - С.25-37
8. Березуцький В.В. Науково-практичний коментар до закону України «Про охорону праці» [Текст]/ В.В. Березуцький. - Х.:Вид-во «Форт». – 2011. – 124 с.

9. *Березуцький В.В., Бондаренко Т.С., Валенко Г.Г., Вершинина Н.П. та інші. Расчеты по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности [Текст]/ В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г. Г. Валенко, Н.П.Вершинина та інші. - Харьков: ХГПУ, 1999. – 61 с.*
10. *Березуцький В.В.. Бондаренко Т.С., Валенко Г.Г., Васьковець Л.А. та інші. Основи охорони праці [Текст]/ В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г. Валенко, Л.А. Васьковець та інші //Навчальний посібник– Х.: Факт, 2007. – 480 с.*
11. *Березуцький В.В., Бондаренко Т.С., Васьковець Л.А., Валенко Г.Г. та інші. Лабораторний практикум з курсу «Основи охорони праці» [Текст]/ В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Л.А. Васьковець, Г.Г. Валенко та інші //Навчальний посібник.– Х.:Факт, 2005. – 348 с.*
12. *Березуцький В.В. Бондаренко Т.С., Валенко Г.Г., Вершиніна Н.П. та інші. Розрахунки з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. [Текст]/ В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г. Валенко, Н.П. Вершиніна та інші// Навчально-методичний посібник для студентів усіх спеціальностей та всіх форм навчання – Х.: Факт, 2006. – 152 с.*

ДОДАТКИ

Перелік основних нормативно-законодавчих актів і документів з охорони праці:

1. Державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці. Показчик
2. «Законодавство України про охорону праці».
3. Кодекс Законів про працю України
4. Закон України «Про охорону праці»
5. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»
6. Цивільний кодекс України
7. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров’я»
8. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»
9. Закон України «Про об’єкти підвищеної небезпеки»
10. Закон України «Про дорожній рух»
11. Закон України «Про перевезення небезпечних вантажів»
12. Закон України «Про автомобільний транспорт»
13. Закон України «Про трубопровідний транспорт»
14. Закон України «Про транспорт»
15. Закон України «Про електроенергетику»
16. Закон України «Про залізничний транспорт»

17. Збірник «Міжнародне законодавство про охорону праці (конвенції та рекомендації МОП)».
18. Практичний коментар до «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці»
19. Практичний коментар до нової редакції Закону України «Про охорону праці»
20. Реєстр міждержавних і державних (національних) стандартів системи безпеки праці. Алфавітний покажчик
21. Типове положення про службу охорони праці;
22. Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах (Наказ МОН України № 616 від 31.08.2001 року);
23. Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
24. Типове положення про навчання з питань охорони праці;
25. Положення про розробку інструкцій з охорони праці;
26. Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
27. Перелік робіт, де необхідний професійний відбір;
28. Граничні норми підняття і переміщення важких речей жінками;
29. Граничні норми підняття і переміщення важких речей неповнолітніми;
30. Положення про медичний огляд працівників окремих категорій;
31. Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
32. Порядок розробки і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, чинних на підприємстві;
33. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (Наказ Держгірпромнагляду від 24.03.2008 року № 53);
34. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці;
35. Типове положення про комісію з питань охорони праці.

Адміністрації також необхідно користуватися відповідними галузевими та міжгалузевими нормативно-правовими актами з охорони праці згідно з Державним реєстром міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці.

Нормативно-правові акти та проекти наказів з охорони праці, які повинні бути на підприємстві:

Програма (текст) вступного інструктажу з охорони праці та тексти інструктажу на робочих місцях.

Положення про систему управління охороною праці (СУОП), куди необхідно включити такі документи:

- перелік професій працівників, звільнених від проведення первинного, повторного і позапланового інструктажів (за погодженням з державним інспектором з нагляду за охороною праці).
- перелік робіт з підвищеною небезпекою.
- положення про порядок виконання робіт з підвищеною небезпекою.
- перелік професій, виконавці яких мають право на забезпечення ЗІЗ з визначенням конкретних видів засобів для них.
- положення про навчання з питань охорони праці у закладі освіти відповідно до наказу МОН України № 304 від 18.04.2006 року
- перелік робіт, для виконання яких необхідний професійний відбір.
- перелік професій працівників, які повинні проходити попередній або періодичні медичні огляди.
- перелік посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню та періодичну перевірку знань з питань охорони праці.
- перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок.
- перелік робіт, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.
- перелік інструкцій з охорони праці, які повинні діяти у закладі освіти.
- перелік існуючих професій і посад, працівники яких мають право на отримання молока чи інших рівноцінних харчових продуктів.
- склад постійно діючої комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

Накази: про затвердження Положення про систему управління охороною праці СУОП; про затвердження положення про проведення триступеневого адміністративно-громадського контролю у системі управління охороною праці закладу (установи); про затвердження графіка проведення періодичних медоглядів працівників; про затвердження комісії з перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб; про затвердження членів добровільної протипожежної дружини і пільги для них.

План локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій.

Журнали, які необхідно мати службі охорони праці :

• реєстрації нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами (форма Н-Н); реєстрації нещасних випадків, що сталися з працюючими на виробництві (Форма Н-1, Н-5, НПВ); обліку повідомлень про нещасний випадок; обліку професійних захворювань (отруєнь); обліку об'єктів підвищеної небезпеки; реєстрації інструкцій з охорони праці у закладі освіти; обліку видачі інструкцій з охорони праці у закладі освіти; реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці; реєстрації протоколів лабораторних досліджень умов праці (за потреби).

Документи, які повинні зберігатися в службі охорони праці:

1. Інструкції з охорони праці (перші примірники).
2. Акти реєстрації нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами за формою Н-Н.
3. Акти розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій з працюючими на виробництві за формами Н-1, Н-5. НПВ.
4. Акти розслідування професійних захворювань за формою П-4.
5. Карта обліку професійного захворювання (отруєння).
6. Матеріали розслідування нещасних випадків (повідомлення), професійних захворювань (перші примірники).
7. Приписи органів державного нагляду, накази та заходи щодо їх виконання.
8. Приписи фахівців служби охорони праці.
9. План роботи служби охорони праці.
10. Протоколи перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб підприємства.
11. Протоколи лабораторних досліджень атестації робочих місць за умовами праці.
12. Матеріали перевірки стану умов і безпеки праці комісією закладу освіти і затверджені заходи для усунення виявлених порушень.
13. Комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, що передбачені колективним договором.
14. Матеріали аудиту охорони праці, у тому числі оцінки технічного стану виробничого обладнання, атестації робочих місць за умовами праці на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці.

Навчальне видання БЕРЕЗУЦЬКИЙ Вячеслав Володимирович

ВСТУП ДО ФАХУ. ОЗНАЙОМЧА ПРАКТИКА

Текст лекцій

для студентів першого (бакалаврського) рівня навчання
спеціальності 263 «Цивільна безпека», освітня програма

263-01 «Охорона праці»
денної і заочної форми навчання

Відповідальний за видання В.В. Березуцький.

Роботу до друку у рекомендував

Авторська редакція.

Підп. до друку 2023 р. Формат 60 x 84

1

/ 16. Папір офісний.

Riso-друк. Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк. 11,9. Наклад 50 пр.,

Зам. Ціна договірна.

Видавець і виготовлювач

ТОВ «Видавництво «Підручник НТУ «ХПІ»,

вул.. Кирпичова, 2, м. Харків-2, 61002