

Міністерство освіти і науки України
Дніпродзержинський державний технічний університет
(ДДТУ)

Н. Г. Ревенко
К. О. Левчук

МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Навчальний посібник

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для підготовки спеціалістів і магістрів
галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування»
вищих навчальних закладів*

Дніпродзержинськ
«ДДТУ»
2015

ББК 65.247я73
УДК 331.45(075.8)
Р32

Рецензенти:

- Ю. П. Шаров** — д.держ.упр, професор, Національна академія державного управління при Президентові України Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
- В. І. Голінько** — д.т.н., професор, зав. кафедри «Аерології та ОП» ДВНЗ Національний гірничий університет
- В. В. Сафонов** — к.т.н., професор кафедри «Безпека життєдіяльності», заступник директора Інституту безперервної освіти ПДАБА

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для підготовки спеціалістів і магістрів галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» вищих навчальних закладів (лист № 1/11-18295 від 18.11.2014 р.)

Ревенко Н. Г.

Р32 Менеджмент охорони праці : навч. посібник / Н. Г. Ревенко, К. О. Левчук. — Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2015. — 236 с.

ISBN 978-966-175-127-8

Навчально-методичний посібник містить інформацію про сутність, роль та місце менеджменту охорони праці в системі загального менеджменту. В ньому розглянута система менеджменту охорони праці і методологічні основи її побудови, а також функціональний зміст і завдання діяльності органів управління охороною праці. Наведені правові та організаційні основи охорони праці; методи аналізу та оцінки виробничого травматизму і профзахворювань, проаналізовані причини; розглянуті організаційно-методичні та функціональні засади створення безпечних умов праці і охорони життя.

Навчальний посібник призначений для підготовки спеціалістів і магістрів галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» вищих навчальних закладів.

ISBN 978-966-175-127-8

УДК 65.247я73
ББК 331.45(075.8)

© Н. Г. Ревенко, К. О. Левчук, 2015
© ДДТУ, 2015

ЗМІСТ

Вступ	7
Розділ 1. Менеджмент охорони праці	12
1.1. Сутність, роль і місце менеджменту охорони праці в системі загального менеджменту	13
1.2. Стандартизація і сертифікація в системі менеджменту охорони праці	19
1.3. Функціональний зміст і завдання діяльності органів управління охороною праці	26
1.4. Методичні засади оцінювання ефективності функціонування і управління охороною праці	37
1.5. Передбачення і запобігання ризиковим ситуаціям в галузі охорони праці	45
Література до розділу 1	51
Питання для перевірки засвоєння знань	52
Вправи і завдання для самостійного вирішення	53
Розділ 2. Правові та організаційні основи охорони праці	56
2.1. Законодавство і принципи державної політики з охорони праці в Україні	57
2.2. Нормативно-правові акти з охорони праці і відповідальність за їх порушення	62
2.3. Шляхи і способи розв'язання проблем з охорони праці в Україні	68
2.4. Порядок проведення, розслідування і документування нещасних випадків	71
2.5. Соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань	82
2.5.1. Фінансове забезпечення страхувальних профілактичних заходів і страхувальних виплат застрахованим	87

Література до розділу 2.....	98
Питання для перевірки засвоєння знань	99
Вправи і завдання для самостійного вирішення	100
Розділ 3. Сучасний стан охорони праці в Україні	104
3.1. Середовище і показники охорони праці в Україні.....	105
3.2. Методи аналізу та оцінки виробничого травматизму і профзахворюваності.....	112
3.3. Заходи щодо запобігання випадків виробничого травматизму і профзахворювань	114
3.4. Негативні наслідки виробничого травматизму і профзахворювання працівників.....	117
Література до розділу 3	119
Питання для перевірки засвоєння знань	121
Вправи і завдання для самостійного вирішення	122
Розділ 4. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці.....	124
4.1. Органи державного нагляду і контролю за станом охорони праці в країні	125
4.2. Органи управління специфічними видами безпеки в Україні.....	130
4.3. Органи громадського контролю з питань охорони праці.....	133
4.4. Управління охороною праці на підприємстві	135
Література до розділу 4.....	140
Питання для перевірки засвоєння знань	140
Вправи і завдання для самостійного вирішення	141
Розділ 5. Організаційно-методичні і функціональні засади створення безпечних умов праці і охорони життя.....	142
5.1. Умови безпечної праці і їх створення у виробничому середовищі	143

5.2. Компенсаторні заходи по ліквідації негативних впливів на стан здоров'я працюючих	152
5.3. Атестація робочих місць як процес забезпечення сприятливих умов праці.....	155
5.4. Особливості забезпечення належної охорони праці при роботі з ЕОМ, ВДТ та ПЕОМ.....	158
Література до розділу 5	174
Питання для перевірки засвоєння знань	175
Вправи і завдання для самостійного вирішення	176
Розділ 6. Аналітико-організаційні і економічні аспекти управління охороною праці в галузях діяльності.....	178
6.1. Аналіз стану охорони праці в галузі	179
6.2. Планування працезахоронної діяльності	182
6.3. Оцінка затрат на охорону праці	185
6.4. Організаційно-методичне забезпечення розрахунку витрат на охорону праці.....	188
Література до розділу 6.....	194
Питання для перевірки засвоєння знань	194
Вправи і завдання для самостійного вирішення	195
Додатки	197
<i>Додаток 1.</i> Екстрене повідомлення про звернення потерпілого щодо настання нещасного випадку на виробництві.....	198
<i>Додаток 2.</i> Акт (спеціального) розслідування нещасного випадку (аварії), що стався (сталася) за формою Н-5	199
<i>Додаток 3.</i> Акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом.....	202
<i>Додаток 4.</i> Картка обліку професійного захворювання (отруєння).....	214
<i>Додаток 5.</i> Зразок свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.....	217

<i>Додаток 6. Критерії для оцінки умов праці</i>	<i>218</i>
<i>Додаток 7. Функції атестаційної комісії</i>	<i>220</i>
<i>Додаток 8. Обов'язки членів комісії під час проведення атестації</i>	<i>221</i>
<i>Додаток 9. Карта умов праці</i>	<i>222</i>
<i>Додаток 10. Норми мікроклімату для приміщень з ВДТ, ЕОМ та ПЕОМ</i>	<i>225</i>
<i>Додаток 11. Рівні іонізації повітря приміщень при роботі на ВДТ, ЕОМ та ПЕОМ</i>	<i>225</i>
<i>Додаток 12. Допустимі рівні звукового тиску та звуку</i>	<i>226</i>
<i>Додаток 13. Санітарні норми показників вібраційного навантаження при тривалості зміни 8 годин</i>	<i>227</i>
<i>Додаток 14. Допустимі параметри електромагнітних неіонізуючих випромінювань і електростатичного поля</i>	<i>228</i>
<i>Додаток 15. Визначення напрямків ефективного вкладання коштів в охорону праці</i>	<i>229</i>
Перелік посилань	231

ВСТУП

Особливістю сучасних процесів суспільної праці у виробничих і соціальних сферах є перехід до інтегрованих систем менеджменту підприємств, в яких охорона і безпека праці є невід'ємною складовою.

Вже давно став очевидним той факт, що людська діяльність, яка спрямовується на задоволення необхідних і різнобічних потреб, повинна здійснюватись в безпечних для життя умовах і при забезпеченні якості середовища, в якому відбувається виробниче і особисте життя людини.

Вектори розвитку суспільства чітко спрямовані на досягнення соціальних пріоритетів і їх збалансованість передбачає економічний і випереджальний розвиток процесів охорони праці, збереження здоров'я людей та довкілля.

Питання забезпечення охорони праці на підприємствах (організаціях) охоплюють виробничі і операційні процеси від першої до останньої операції, процеси логістики сировини і готової продукції (послуг), бізнесові процеси і процеси управління та супроводжуються значними функціональними і трансакційними витратами.

Стан і рівень охорони праці здійснюють вирішальний вплив на здоров'я працюючих, а їх зацікавленість глибоким змістом виконуємої роботи,

створює умови підвищення продуктивності праці, збільшення і підвищення якості результуючих показників діяльності. Тому сучасний менеджер повинен володіти вичерпними знаннями та навичками з питань організації і управління процесами, забезпечення охорони і безпеки праці, а також створення умов їх підтримки й динамічного розвитку.

Саме поняття «Менеджмент охорони праці» перебуває в процесі свого формування, хоча в системах управління кожного підприємства (організації) існує служба охорони праці. На сучасному етапі її формування потребує підготовки фахівців, які володіють глибокими знаннями, вміннями і навичками у оцінці стану і розвитку процесів організації праці, умови створення і функціонування яких в період трансформаційних змін потребують нових знань і компетенцій.

Забезпечення охорони і безпеки праці як в державних, так і приватних структурах неможливо без удосконалення методів управління, без чіткого визначення функцій, завдань, технологій і механізмів їх здійснення, вмілого управління створенням умов безпечної праці.

Менеджмент з охорони праці і безпеки життя передбачає володіння специфічними знаннями, навичками та вміннями, що надаються студенту такими навчальними дисциплінами як «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі».

Мета вивчення дисципліни полягає в засвоєнні теоретичних знань, правових та організаційних основ законодавства України «Про охорону праці», вмінь і професійних менеджерських компетенцій для забезпечення оптимального управління охороною праці на підприємствах (об'єктах господарської, економічної, проектної, науково-освітньої та інших видів діяльності), відповідальності за особисту та колективну безпеку і її гарантування на робочих місцях та в різних сферах професійної діяльності.

Основними завданнями дисципліни є:

- отримання конкретної уяви про місце і роль знань з охорони праці в системі професійних знань і навичок сучасного успішного менеджменту;

- засвоєння теоретичних знань і опанування практичними навичками з організації і управління процесами охорони праці з дотримання конституційних засад охорони праці в Україні, основними принципами державної політики України у галузі охорони праці, збереження здоров'я людей і довкілля, гарантіями і пільгами держави з охорони праці та іншими нормативними, законодавчими і регулюючими законами і принципами охоронної діяльності в трудових процесах і процесах життєдіяльності;

- отримання ґрунтовних знань з питань планування заходів на основі проведення аналізу і оцінки стану процесів охорони праці і профілактики заходів по зниженню травматизму і професійної захворюваності;

- розробка програм і планів проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці серед працівників організації (підрозділу);

- вибір безпечних технологій, оптимальних умов і режимів праці при впровадженні проектів розвитку організацій з урахуванням сучасних наукових досягнень в галузі охорони праці.

Навчальні дисципліни «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі» включені в програму підготовки «бакалаврів» і «магістрів» зі спеціальності «Менеджмент організацій і адміністрування» і має важливе значення для їх професійної підготовки.

Мета посібника полягає у викладенні основних питань нормативно-правових актів охорони праці і системи забезпечення їх безумовного виконання, надання інформації щодо системної цілісної уяви про систему охорони праці, її методологічного змісту, сутності політики охорони праці, показників і критеріїв оцінки її стану і розвитку.

Завдання дисципліни полягає у набутті студентами — майбутніми менеджерами організацій і адміністрування знань, умінь і здатностей (компетенцій) вирішення управлінських питань організації і управління процесами охорони праці.

Кардинальна зміна покращення умов праці і життя людей потребує запровадження на підприємствах і в організаціях комплексної системи охорони праці, покращення санітарно-гігієнічних умов праці, удосконалення організації праці, розробки засобів індивідуального і комплексного захисту.

На практиці завдання з охорони праці вирішує широке коло фахівців технічного, економічного, юридичного і медичного профілю, за участю яких повинно здійснюватись оцінювання якості умов праці, розробка нормативів якості, прогнозування змін в стані охорони праці, оцінювання і прогнозування змін в умовах і безпеці праці в різних сферах виробництва.

Від фахівців з менеджменту потребується забезпечення функцій по плануванню, організації і контролю перерахованих завдань, що здійснюється шляхом підбору фахівців різних галузей знань, своєчасне визначення потреб у забезпеченні системи охорони праці відповідним знанієвим потенціалом, прогнозування змін характеристик умов праці, управління створенням інформаційної бази даних про стан процесів охорони праці, розробки проектів заходів з охорони праці і оцінка їх ефективності, розробка плану проведення необхідних заходів та їх фінансового забезпечення.

Здійснення перелічених функцій і завдань потребує від майбутніх менеджерів набуття знань і навичок методичного забезпечення їх вирішення, вмінь кількісної і якісної оцінки очікуваних результатів вирішення завдань. Ці професійні знання з менеджменту охорони праці набуваються в процесі практичного вирішення типових завдань з даної дисципліни.

В посібнику з менеджменту охорони праці викладенні основні питання, що стосуються законодавчої бази та нормативно-

правових актів охорони праці і системи забезпечення їх безумовного виконання, розкривається місце і роль знань з охорони праці в системі професійних та теоретичних знань і навичок сучасного успішного менеджменту, надається інформація про систему охорони праці, її методологічний зміст, сутність державної політики охорони праці, показники і критерії оцінки її стану та розвитку. Посібник дає змогу отримати ґрунтовні знання з питань проведення аналізу і оцінки стану процесів охорони праці та профілактики заходів із зниження травматизму та професійної захворюваності, вибору безпечних технологій, оптимальних умов і режимів праці при впровадженні проектів розвитку організацій з урахуванням сучасних наукових досягнень в галузі охорони праці

Вивчення цих питань стає теоретичною базою для прийняття науково-обґрунтованих стратегічних і поточних рішень у становленні умов для безпечної і продуктивної праці і збереження здоров'я працюючих, для вибору ефективних методів і інструментів реалізації політики охорони праці в Україні.

РОЗДІЛ 1

МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Мета розділу: ознайомити студента із основними поняттями менеджменту охорони праці, міжнародними стандартами в галузі охорони праці; розглянути систему управління охороною праці, мету її створення, основні цілі та функції; навчити розрізняти такі поняття як «професійний ризик та «виробничий ризик» розглянути процедуру оцінки ризику.

Після вивчення розділу студент повинен:

- ✓ набути спеціальні знання з сутності основних понять і категорій менеджменту в галузі охорони праці;
- ✓ сформувати розуміння концептуальних основ побудови системи менеджменту охорони праці з використанням системного, процесного і ситуаційного підходів;
- ✓ оволодіти теоретико-методологічними засадами формування загальнодержавної політики охорони життя і праці;
- ✓ отримати уяву про вміння і компетенції, які будуть необхідні для виконання функцій з менеджменту в галузі охорони праці, що будуть сприяти загально професійній підготовці менеджерів-адміністраторів;
- ✓ набути навички і оволодіти методами розрахунку ефективності функціонування і управління охороною праці;
- ✓ уміти визначати і запобігати появі можливостей кризових і ризикованих ситуацій.

План

1.1. Сутність, роль і місце менеджменту охорони праці в системі загального менеджменту.

1.2. Стандартизація і сертифікація в системі менеджменту охорони праці.

1.3. Функціональний зміст і завдання діяльності органів управління охороною праці.

1.4. Методичні засади оцінювання ефективності функціонування і управління охороною праці.

1.5. Передбачення і запобігання ризиковим ситуаціям в галузі охорони праці.

1.1. Сутність, роль і місце менеджменту охорони праці в системі загального менеджменту

Менеджмент охорони праці — система сучасних методів управління, яка включає створення умов для забезпечення і підтримки необхідного рівня стану і функціонування господарської системи шляхом цілеспрямованої дії на умови і фактори, що впливають на безпеку робіт і охорони життя працівників на етапах проектування, організації (підготовки) виробничих процесів і виготовлення засобів виробництва, у ході плину виробничих, операційних, забезпечуючих і обслуговуючих процесів та після їхнього завершення, в умовах нормального функціонування і життєдіяльності підприємств та в надзвичайних ситуаціях [1].

Науково-технічний прогрес, постійне вдосконалення існуючих технологій, жорстка конкуренція вимагають пошуку нових ефективних шляхів захисту людини і навколишнього середовища від шкідливих та небезпечних факторів.

Особливість менеджменту охорони праці полягає у наступному:

1. Використання системного, процесного і ситуаційного підходів до вирішення проблем з охорони праці, які передбача-

ють широкий спектр взаємозалежних дій, спрямованих на зниження виробничого ризику і підвищення безпеки персоналу, на зміщення акцентів на такі категорії діяльності, що забезпечують успішність функціонування і формування підприємства як надійного, професійно й екологічно безпечного партнера з високою організаційною культурою, якістю процесів праці і послуг.

2. Наявність багатоцільової політики, ключова ланка якої людина (узагальнено персонал підприємства).

Основними складовими політики є:

- соціально-особистісна спрямованість діяльності менеджерів, фахівців, персоналу з охорони праці;

- формування принципово нової ідеології відносин до власної безпеки і безпеки виробничих систем, процесів, робочих місць і оточуючого середовища;

- залучення персоналу в процеси охорони праці, в процеси життєдіяльності;

- стимулювання позитивних дій персоналу, до участі у вирішенні проблем охорони праці і створення безпечних умов функціонування підприємств і охорони навколишнього середовища;

- підвищення професійної компетентності й відповідальності керівників підприємства за рівень розвитку процесів безпеки і охорони життя працюючих;

- своєчасне залучення повноцінних ресурсів до вирішення завдань охорони праці;

- широке застосування міжнародних, наукоємних, галузевих і власних стандартів підприємства як нормативно-правової бази управління і загальноорганізаційного забезпечення.

3. Побудова дієвої ефективної системи контролю за станом охорони праці і функціонуванням системи управління та діями персоналу при проведенні виробничих робіт.

4. Удосконалення менеджменту охорони праці шляхом використання міжнародних стандартів, теорії менеджменту і практики застосування систем управління якістю.

Система управління охороною і безпекою праці в Україні формується на декількох ієрархічних рівнях, що передбачає поділ складних і великих систем на елементи (ланки, рівні, ступені). Кожний вищий рівень підпорядковує і управляє нижчим і водночас сам є об'єктом управління для свого вищого ступеня. За ієрархічними рівнями система охорони праці формується в територіальному і функціональному просторах діяльності [2].

Ієрархічні рівні управління підприємством наведені на рис. 1.1.

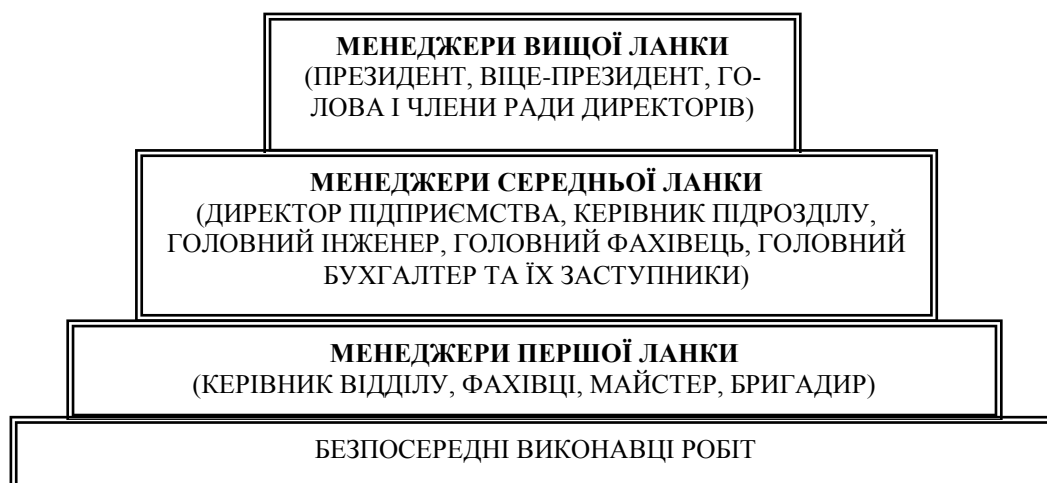


Рис. 1.1. Рівні сучасної ієрархії управління підприємством

Що стосується правління безпекою праці, то необхідно виділити два рівні, за якими воно здійснюється: територіальні і функціональні (рис. 1.2).

Створення систем менеджменту охорони праці на підприємствах повинно відповідати вимогам низки міжнародних стандартів стосовно загальних систем менеджменту — MSS (Management System Standards). До таких належать: стандарти ISO 9001 (системи менеджменту якості), ISO 14001:2004 (менеджмент охорони навколишнього середовища), стандарти

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)
(системи менеджменту промислової безпеки та охорони праці).

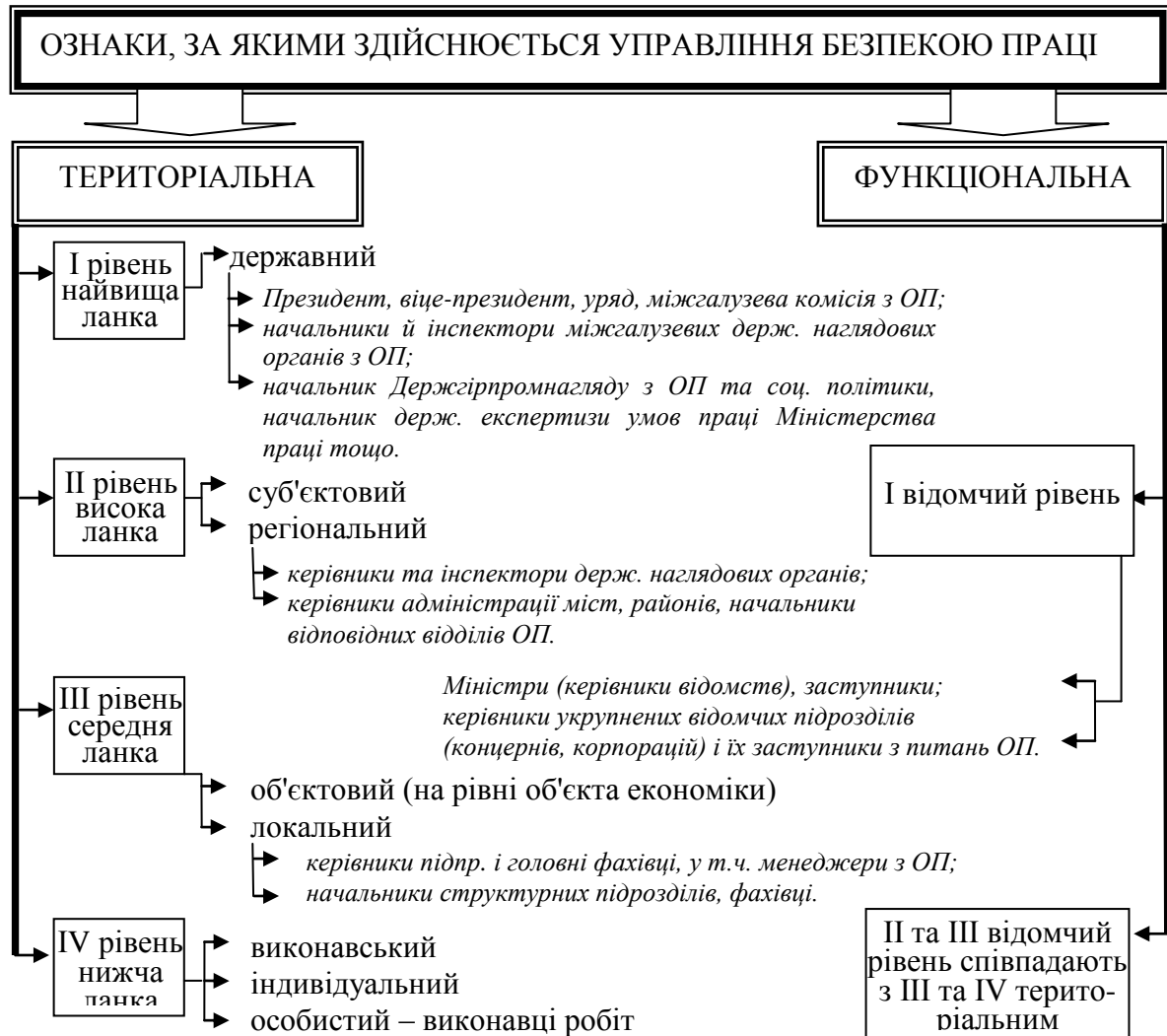


Рис.1.2. Територіальні і функціональні рівні управління безпекою праці

Відображаючи світову тенденцію до стандартизації менеджменту, MSS встановлюють вимоги до того, що необхідно зробити для досягнення поставлених цілей в різних областях менеджменту. Перевагою стандартів MSS є систематизація вимог до діяльності організації в конкретних областях менеджменту і створення передумов для просування цих систем до ділової

досконалості в складних, багатоцільових, багатокритеріальних, розгалужених та господарюючих комплексів.

Розподіл напрямів діяльності великих підприємств і організацій, розподіл їх структури на окремі складові, об'єкти та процеси створюють певні труднощі в створенні і підтримці комплексного всеохоплюючого управління охороною і безпекою праці. Тому для підвищення надійності і якості охорони праці доцільним вважається запровадження інтегрованих систем управління ICM. Це методологія управління, завданням якої об'єднання управління охороною праці усі процеси, напрями та об'єкти, робочі місця на всіх ієрархічних рівнях в єдину інтегровану систему, яка базується на системній інтеграції інформації, стандартах інтеграції і процесному управлінні. Всі стандарти, правила і положення з охорони праці та всі функції управління «вбудовуються» в інтегровану систему менеджменту з охорони праці. Їх системна реалізація дозволяє здійснювати моніторингування і повний контроль над станом і рівнем розвитку охорони життя і праці на підприємстві. Керівництву і всім фахівцям з охорони праці надається повна інформація про дотримання або відхилення вимог охорони праці, що дозволяє своєчасно і оперативно здійснювати заходи по ліквідації відхилень і удосконаленню процесів.

Інтегрована система управління охороною праці підтримує і спеціалізовані наскрізні завдання управління і адміністрування, моніторинг та аналіз ефективності діяльності системи.

Структура міжнародних стандартів, які використовуються при створенні систем менеджменту охорони праці продовжує розширюватись за рахунок отримання світового визнання стандартів на типові комп'ютерні системи планування та управління виробництвом і моделювання процесів (MRP, MRP II, ERP, CSRP, CALS, ARIS, IDEF і ін.). Втім, ці стандарти, хоча і спрямовані на підвищення ефективності менеджменту організації, переважно є інструментами для вирішення суто

технічних завдань управління і тому не можуть розглядатися лише в якості головних, а їх використання доцільне після здійснення необхідних ідентифікацій процесів у відповідність до вимог MSS.

ICM не слід ототожнювати з системою загального менеджменту організації, що об'єднує всі аспекти діяльності організації. У цьому плані поняття «інтегрована система менеджменту» носить обмежений характер, хоча і є більш комплексним, ніж поняття про кожен з тих окремих систем менеджменту (система менеджменту якості, система екологічного менеджменту тощо), які об'єднані в ICM. Навіть при впровадженні в організації всіх діючих в даний час MSS інтегрована система менеджменту не буде тотожною системою загального менеджменту організації, тому що область її розповсюдження не включає фінансовий менеджмент, менеджмент персоналу, інноваційний менеджмент, менеджмент ризиків, менеджмент цінних паперів та ін. [3, 4].

Водночас доцільність створення інтегрованих систем менеджменту не викликає сумнівів. Переваги цих систем наведені на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Переваги інтегрованих систем менеджменту

Організаційно-методичним фундаментом для створення інтегрованих систем виступають стандарти ISO серії 9001. Базові поняття та принципи, сформульовані в цих стандартах, в найбільшій мірі відповідають поняттям і принципам менеджменту охорони праці. При цьому перевага надається процесному підходу, який не опосередковано (як це має місце при функціональному підході), а безпосередньо відображає реальні процеси підприємств, забезпечуючи їх бізнес.

1.2. Стандартизація і сертифікація в системі

менеджменту охорони праці

Для забезпечення найбільш сприятливих умов і можливостей діяльності з охорони праці використовується стандартизація діяльності фахівців, керівників і учасників операційно-виробничих, основних, обслуговуючих і організаційно-управлінських процесів.

Стандартизація — це діяльність з метою досягнення оптимального ступеня упорядкування в певній галузі шляхом встановлення положень для загального і багаторазового використання реально існуючих чи можливих завдань [5].

Стандартизація полягає у відборі із численних видів робіт (послуг, продукції, процесів) однакового призначення одного або невеликої кількості видів з найкращими якісними показниками і властивостями. Вона встановлює єдині найбільш раціональні норми, параметри, розміри (продукції, процесів, робіт, послуг), вимоги до якості і технологій їх здійснення і умови безпечної праці.

Через нормативні документи стандартизація впливає на сфери трудової діяльності, підвищує раціональне використання часу, ресурсів, якість результатів і безпеку праці.

Нормативний документ — це документ, що встановлює правила, загальні принципи чи характеристики щодо різних видів діяльності або їх результатів. Нормативні документи — стандарти, технічні умови, зводи правил, регламенти, керівні документи, державні класифікатори являються обов'язковими для використання в установленому порядку і затверджуються компетентним органом. **Стандарт** (від англ. *Standard*, тобто зразок, мірило) — це нормативний документ, розроблений на засадах відсутності протиріч з істотних питань з боку зацікавлених сторін, затверджений визнаним органом, у якому встановлені правила, вимоги, загальні принципи, характеристики, параметри щодо різних видів діяльності для упорядкування і оптимальності ступеня їх результатів.

Стандартизація залежно від масштабів роботи діє на різних рівнях і в окремій країні, між державами, в регіонах. Види стандартизації наведені на рис. 1.4 [6, 7].

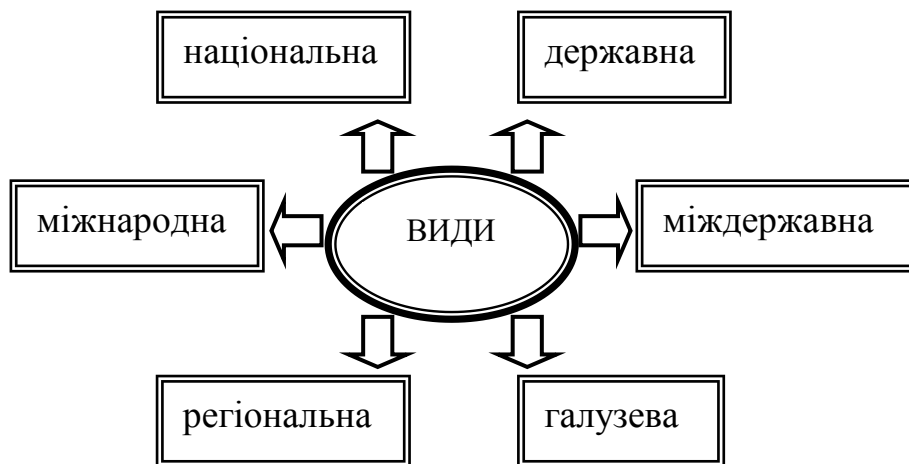


Рис. 1.4. Види стандартизації

В Україні, на загальнодержавному рівні основними є Державний стандарти України (ДСТУ).

Підтвердженням використання і дотримання умов стандартів є сертифікація. При розробці систем менеджменту охорони праці найбільш використовуємі стандарти: ISO-9001, ISO14001-2004, ISO/TC207, ISO14004, OHSAS18001:2007, ISO901:2000, ISO14001:2004 та інші. Їх особливості і сфери застосування зводяться до наступного [6]:

ISO 9001 — це серія міжнародних стандартів, спрямованих на створення на підприємстві системи управління якістю, яка являє собою набір вимог щодо організації управління якістю та ефективністю процесів, що пов'язані із випуском продукції і послуг.

Сертифікат ISO 9001 підтверджує, що продукція і послуги компанії використовують міжнародні стандарти, робота виконується якісно, є досвід і кваліфікація. Сертифікат ISO 9001 стає обов'язковою умовою для початку відносин між замовником і виконавцем.

Особливістю стандарту ISO 9001 є те, що він не тільки висуває вимоги до системи організації управління виробництвом і впливає на якість продукції та послуг, а й слугує основою для забезпечення процесів їх виготовлення відповідним рівнем охорони праці.

Крім оптимізації процесів всередині, можливості впливати на результат, підвищення рівня виробництва, сертифікуючи систему менеджменту якості за міжнародними стандартами серії ISO 9001, підприємство підтверджує свою професійну компетентність, підвищує престиж і авторитет [6, 7].

Стандарт **ISO 14001:2004** — формує вимоги до охорони навколишнього середовища, досягнення та демонстрування належних екологічних характеристик, контролю впливу діяльності підприємства при виготовленні продукції чи послуг на довкілля, відповідно до своєї екологічної політики та екологічних цілей.

Цей стандарт встановлює вимоги до системи екологічного керування, щоб дати підприємствам змогу сформулювати і зреалізувати політику та встановити і досягти цілі, які враховують правові вимоги та інформацію про суттєві екологічні аспекти. Він призначений для застосування організаціями всіх типів і розмірів, а також у різноманітних географічних, культурних і суспільних середовищах. Модель системи показано на рис. 1.5 [8]. Загальна призначеність цього стандарту — сприяти охороні довкілля та запобіганню забрудненню навколишнього середовища, зважаючи на соціально-економічні потреби, що створює умови безпеки і охорони життя.

В основу постійного покращення стандартів покладено методологію, відому як «Плануй — Виконуй — Перевірйай — Дій» (англійською мовою «Plan — Do — Check — Act» (PDCA)). PDCA можна стисло описати так:

Плануй: установлюй цілі та процеси, необхідні для отримання результатів, що відповідають екологічній політиці організації.

Виконуй: запроваджуй процеси.

Перевіряй: відстежуй і вимірй процеси, зважаючи на екологічну політику, цілі, завдання, правові та інші вимоги, а також звітуй про результати.

Дій: вживай заходів для постійного поліпшення характеристик екологічної системи управління.

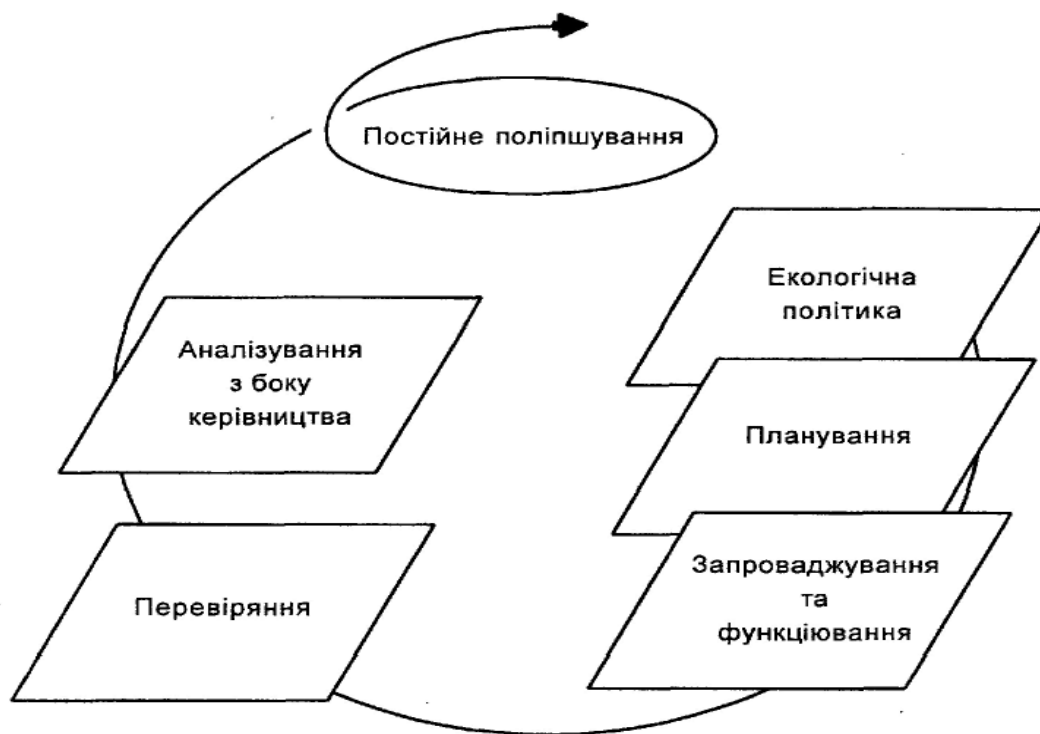


Рис. 1.5. Модель системи екологічного управління згідно з стандартом ISO 14001:2004

Як свідчить зміст стандартів, їх використання в системі побудови менеджменту охорони праці дозволяє забезпечити вищий рівень результатів її функціонування.

Важливим для використання в процесах охорони праці є стандарт ISO 14004.

Цей стандарт не встановлює безумовних вимог до характеристик системи охорони праці, але зобов'язання в екологічній політиці дотримуватись правових вимог щодо запобігання забруднюванню та зобов'язань щодо постійного покращення дозволяє

глибше уявити і використовувати екологічні характеристики охорони життя і праці людей на тому чи іншому підприємстві.

І хоч цей стандарт не містить вимог керування охороною праці та професійною безпекою, фінансами або ризиками, його елементи доцільно узгоджувати або об'єднувати з елементами менеджменту охорони праці. Організація може доопрацювати свою систему керування охороною праці, включивши в неї і складові екологічного керування, що відповідають вимогам цього стандарту.

Окремої уваги заслуговує стандарт ***OHSAS 18000:2007***. Він був розроблений відповідно до правил Директив ISO/IEC з урахуванням структури стандартів ISO 9001:2000 (система менеджменту якості) та ISO 14001:2004 (система менеджменту навколишнього середовища). Що сприяє інтеграції систем менеджменту якості, навколишнього середовища, професійного здоров'я та безпеки праці в організаціях.

У теперішній час OHSAS 18001: 2007 називається стандартом. (попередньо його називали специфікацією або документом). У даній редакції OHSAS 18001 значно поліпшена узгодженість з ISO 14001: 2004 по структурі стандарту, а також покращена сумісність з ISO 9001: 2000, що відображає тенденцію прийняття OHSAS 18001 в якості основи для національних стандартів по системах менеджменту професійного здоров'я та безпеки праці (СУОП) [9].

Стандарт (OHSAS 18001 встановлює вимоги до системи управління охороною праці організації і може бути використаний як для сертифікації, так і/або для самодекларування підприємствами системи управління охороною праці. Він призначений для забезпечення організацій елементами ефективної та результативної системи управління охороною праці, які можуть бути інтегровані з іншими елементами управління для сприяння організаціям в досягненні поставлених цілей у сфері охорони праці та економіки.

Управління охороною праці охоплює великий діапазон проблем, серед яких є ті, що стосуються стратегії і конкурентоспроможності підприємств. Демонстрація успішного впровадження цього стандарту може використовуватись організаціями для того, щоб зацікавлені сторони впевнилися в наявності у неї належної системи управління охороною праці.

Слід відмітити, що Стандарт OHSAS 18001 містить лише ті вимоги, які можуть бути піддані об'єктивному аудиту, хоча і не встановлює абсолютних вимог у питаннях результативності охорони праці. Виняток становлять лише зобов'язання щодо відповідності законодавчим, нормативно-правовим та іншим вимогам, які містяться у політиці сфери охорони праці і поширюються на зобов'язання організацій щодо попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і постійного поліпшення ефективності СУОП.

Стандарт OHSAS 18001 встановлює вимоги до системи управління охороною праці, які можуть бути застосовні до організацій будь-якого типу і розміру. Успіх системи буде залежати від зобов'язань, прийнятих на всіх рівнях і всіма підрозділами організації, і в першу чергу, вищим керівництвом. Саме органи управління повинні сформулювати політику в галузі охорони праці, встановити цілі та процеси для виконання зобов'язань, передбачених політикою, а також здійснити заходи для поліпшення результативності у відповідності до вимог OHSAS 18001 [9, 10].

Система охорони праці повинна бути розроблена, документально оформлена, впроваджена і підтримувана в робочому стані. Вона має постійно поліпшуватись і створювати умови дотримання належного стану охорони праці відповідно до вимог даного стандарту за рахунок дієвих механізмів виконання цих вимог.

Рівень деталізації та складності системи управління охороною праці, обсяг документації та витрачених на неї ресурсів буде залежати від ряду факторів, таких як сфера застосування системи,

розмір організації, характер її діяльності, вид продукції, що виготовляється, або послуг, що надаються.

Ефективність використання даного стандарту в будь-якій організації буде залежати від наявності в ній таких намірів:

- розробити систему управління охороною праці для усунення або мінімізації ризиків для працюючих (працівників) та інших зацікавлених сторін, які можуть піддаватися небезпекам, що пов'язані з діяльністю організації;

- впровадити, підтримувати в робочому стані і поліпшувати систему управління охороною праці;

- упевнитися, що СУОП відповідає вимогам політики в галузі охорони праці, яка розроблена організацією;

- демонстрації своєї відповідності стандарту OHSAS 18001, для чого запроваджувати:

- ☐ проведення самооцінки і самодекларування;
- ☐ отримання підтвердження своєї відповідності сторонами, зацікавленими діяльністю організації, такими як замовники;
- ☐ отримання підтвердження самодекларування зовнішньою стороною;
- ☐ бути впевненою, що проведення сертифікації системи управління охороною праці зовнішньою організацією надасть підприємству (організації) більшої довіри з боку влади, клієнтів і суспільних організацій.

Всі вимоги стандарту OHSAS 18001 можуть бути застосовні до будь-якої системи управління охороною праці. Ступінь їх застосування залежить від таких факторів, як політика в галузі охорони праці організації, характеру її діяльності та ризиків, а також складності процесів.

1.3. Функціональний зміст і завдання діяльності органів управління охороною праці

Система управління охороною праці (СУОП) — це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці. Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій управління, побудови організаційної структури управління, технологій, методів, важелів управління та інших складових. Основні складові СУОП наведені на рис. 1.6.

В спрощеному вигляді СУОП представляє собою сукупність органа (суб'єкта управління) та об'єкта управління, що зв'язані між собою прямими і зворотними зв'язками, організаційними, економічними, соціальними та іншими відносинами.

Відносини суб'єкта управління з об'єктом відбуваються в структурному контурі органу системи управління, що представляє собою склад і супідрядність взаємопов'язаних управлінських ланок, або посадових осіб, які забезпечують здійснення функцій і завдань управління. Організаційна структура підрозділу чи управління з охорони праці повинні відповідати основним вимогам — адаптивності, гнучкості, адекватності, спеціалізації, оперативності та економічності.

Організаційна структура органу управління охороною праці конкретно представляється схемою супідрядності посадових осіб, їх кількісно-професійним складом, завданнями, правилами і обов'язками підрозділу в цілому і кожного окремого його працівника [11, 12].

Ефективна організаційна структура органу управління повинна мати такі основні параметри:

- ❑ відображати цілі і стратегію управління охороною праці;
- ❑ мати оптимальний поділ праці між окремими працівниками і керівництвом;
- ❑ мати достатній обсяг повноважень і чітко визначену відповідальність;
- ❑ бути укомплектованою і матеріально та морально мотивованою.



Рис. 1.6. Основні складові системи управління охороною праці

Конкретні види діяльності, що спрямовуються на охорону життя і праці людей на будь-якому ієрархічному рівні

(ієрархічних шаблях) визначають функції менеджменту охорони праці. Функції відповідають на питання, що необхідно робити в системі управління для ефективного і сталого розвитку процесів охорони праці.

Функції поділяються на загальні і конкретні. Перші беруть участь у будь-яких управлінських процесах і складають структуру управлінського циклу. До них відносяться: планування, організація, мотивація, аналіз, контроль і регулювання.

Планування включає визначення змісту діяльності по забезпеченню охорони праці і безпеки, складанню планів діяльності, перелік завдань і графіків виконання робіт на певний період часу. Планування передбачає врахування і оцінювання можливих ризиків та заходи по їх упередженню. В планових документах по забезпеченню охорони життя і праці також повинні бути присутні розрахунки потреб на фінансування заходів і розподіл повноважень та відповідальності за обсяги робіт між менеджерами і спеціалістами.

Організація — діяльність по налагодженню взаємодії працівників для забезпечення виконання поставлених цілей і завдань. По охороні праці діяльність охоплює широке коло питань, в т.ч. визначення раціональної структури підрозділу, який займається питаннями охорони праці, визначення основних видів діяльності, завдань та розподіл їх між працівниками, визначення взаємопідпорядкованості і взаємозалежності їх діяльності, розстановка і закріплення працівників за окремими ділянками роботи відповідно до їхніх кваліфікацій, спеціалізацій і здібностей, організаційне нормування часу на виконання окремих робіт, заходів чи операцій.

Функція мотивації передбачає формування і виховання сприйняття працівниками високої відповідальності за

дотримання норм і правил охорони праці і опанування способами безпечної діяльності.

Контроль і аналіз — це система перевірки відповідності і дотримання на підприємстві (в організаціях) вимог стандартів та інших нормативних документів, виявлення від допускаємих відхилень порушень принципів і норм охорони праці з використанням існуючої інформації, існуючих правил, інструкцій, прямих і зворотних зв'язків між суб'єктами і об'єктами в процесах охорони праці.

За допомогою *функції регулювання* здійснюється усунення недоліків в керованій системі.

В замкненому колі процесу управління усі функції тісно пов'язані між собою, тому неякісне планування чи недосконала організація, так само як і слабка мотивація або незадовільний контроль негативно впливають на забезпечення належного рівня охорони праці.

Функції системи охорони праці відносяться до конкретної діяльності, що має власну специфіку, відрізняється технологією здійснення, специфікою засобів і методів цілеспрямованого впливу на стан керованих процесів.

У теперішній час функції з охорони праці в посадових інструкціях керівників і фахівців не можна вважати достатньо повними і конкретними та потребують більш чіткого визначення і змістовного наповнення при їх розробці. Про це свідчать посадові функціональні обов'язки керівників і ведучих фахівців, наведені в табл. 1.1.

Для більшої уяви і визначення функцій з охорони праці слід більш глибоко розглянути їх зміст і умови здійснення.

Функція планування, в її основі лежить прогностичний аналіз, який має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці поділяється на перспективне, поточне та оперативне.

Перспективне планування вміщує найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові за терміном виконання заходи з охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат з зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розробка комплексного плану підприємства щодо покращення стану охорони праці.

Таблиця 1.1. Функції менеджерів з охорони праці різних ланок у питаннях охорони праці

№ з/п	Займаєма посада	Функції
1	2	3
1	Президент, віце-президент, голова і члени ради директорів	Затверджує стратегічні і поточні плани і заходи щодо створення безпечних і сприятливих умов праці, додержання вимог законодавства про охорону навколишнього середовища.
2	Директор підприємства	Контролює розробку планів і заходів щодо створення безпечних і сприятливих умов праці, додержання вимог законодавства про охорону навколишнього середовища.
3	Головний інженер	Керує розробкою плануємих заходів щодо реконструкції та модернізації підприємства, запобігання шкідливому впливу виробництва на навколишнє середовище, створення сприятливих умов праці і високої культури виробництва. Здійснює контроль за додержанням правил і норм з ОП, виробничої санітарії та пожежної безпеки, вимог природоохоронних, санітарних органів, а також органів, що здійснюють технічний нагляд. Координує роботу з питань атестації робочих місць.
4	Керівник	Організує процеси здійснення заходів з ОП,

	відділу	контролює їх виконання.
5	Керівник підрозділу	Розробляє і забезпечує виконання заходів плану з ОП із заданими строками і якістю.
6	Головний фахівець	Здійснює розрахунки внутрішніх норм і нормативів дотримання стандартів з ОП, аналізує якість їх виконання.

Продовження табл. 1.1.

1	2	3
7	Головний бухгалтер та його заступники	Здійснюють розрахунки фактичних витрат на виконання заходів, аналізують їх результативність, причини і відхилення.
8	Майстер	Проводить виробничий інструктаж робітників, заходи, які забезпечують виконання правил ОП, виробничої санітарії, технічної експлуатації устаткування та інструменту, а також контроль за їх додержанням. Бере участь у розробленні заходів для створення сприятливих умов праці, підвищенні культури виробництва. Контролює додержання робітниками правил з ОП, виробничої і трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку. Готує пропозиції щодо заохочення, згідно з встановленим порядком, а також надає пропозиції щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення виробничої і трудової дисципліни.
9	Бригадир	Контролює дотримання правил, норм, стандартів
10	Фахівець	Розглядає документацію, відповідність показників, стежить за додержанням установлених вимог, чинних норм, правил та стандартів. Формує звіти, веде облікову та довідкову документацію в межах своєї компетенції.

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

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі власника підприємства, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу [13].

Функція організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення кількості працівників і їх обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії з іншими особами, що приймають участь в процесі управління, і в прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Контроль за станом охорони праці базується на дієвому управлінні охороною праці і наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про її стан. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є не тільки невід'ємною, а й відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

До основних форм контролю за станом охорони праці належать: оперативний контроль; контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; громадський контроль; адміністративно-громадський трьохступеневий контроль; відомчий контроль вищих органів. Необхідно зазначити, що крім контролю, здійснюється нагляд за охороною праці з боку державних та профспілкових інспекцій [15].

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

Служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

У справі створення здорових та безпечних умов праці значна роль відводиться громадському контролю, який здійснюється комісією з питань охорони праці підприємства та громадськими інспекторами з охорони праці.

Адміністративно-громадський трьохступеневий контроль проводиться на трьох рівнях. На першій ступені контролю керівник, що відповідає за стан дотримання і забезпечення охорони праці спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряє стан охорони праці в керованій ланці.

На другій ступені — керівник спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних функціональних служб (механік, електрик, технолог) два рази в місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком.

На третій ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці виключно в усіх підрозділах і ланках підприємства. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі трьохступеневого контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству [15—17].

Облік, аналіз та оцінка показників охорони праці та функціонування СУОП використовуються (відповідно до одержаної інформації) для розробки та прийняття управлінських рішень керівниками усіх рівнів управління. Суть даної функції полягає у системному обліку показників стану охорони праці, в аналізі одержання даних та узагальненні

причин недотримання вимог законодавчих та нормативних документів, а також причин невиконання планів з охорони праці з розробкою заходів, направлених на усунення виявлених недоліків. Аналізуються матеріали: про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цехах (дільницях), підрозділах; матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання та ін. В результаті обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також — по стимулюванню діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники охорони праці [14].

Стимулювання діяльності з охорони праці направлено на створення зацікавленості працівників в підтримці і участі в заходах по забезпеченню здорових та безпечних умов праці. Відповідно до ст. 29 Закону України «Про охорону праці» до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Стимулювання охорони праці — неодмінна умова попередження виробничого травматизму та профілактики профзахворювань [18].

На державному рівні стимулювання охорони праці регулюються законодавчими актами і перед усім Законом «Про охорону праці», у якому цьому питанню присвячено окремий розділ, та Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Ці закони визначають, що при розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства за умови досягнення належ-

ного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів може бути встановлено його зниження. За високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці розмір страхового внеску збільшується [19—21].

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

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці роботодавці притягаються до сплати штрафу. Якщо на роботодавця протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу [21].

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, тому підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції ФССНВ може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва.

Керівник підприємства повинен обирати: зазнавати величезних збитків, котрі інколи можуть призвести до повного банкрутства, не приділяючи уваги питанням охорони праці, чи своєчасно вкладати певні кошти у профілактичні заходи, зберігши при цьому життя та здоров'я працюючих.

Ефективність управління охороною праці повинно спиратись на економічний механізм, що передбачає систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил та норм особистої та колективної безпеки, приймають активну і творчу участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві. Колективний договір (угода) повинен закріплювати різного роду моральні і матеріальні заохочення цих працівників: оплата праці, премії (у тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення високого рівня охорони праці), винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці.

Велику користь дає преміювання робітників управлінь, підрозділів, бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовувалось в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Узагальнена схема методів стимулювання охорони праці на підприємстві представлена на рис. 1.7.

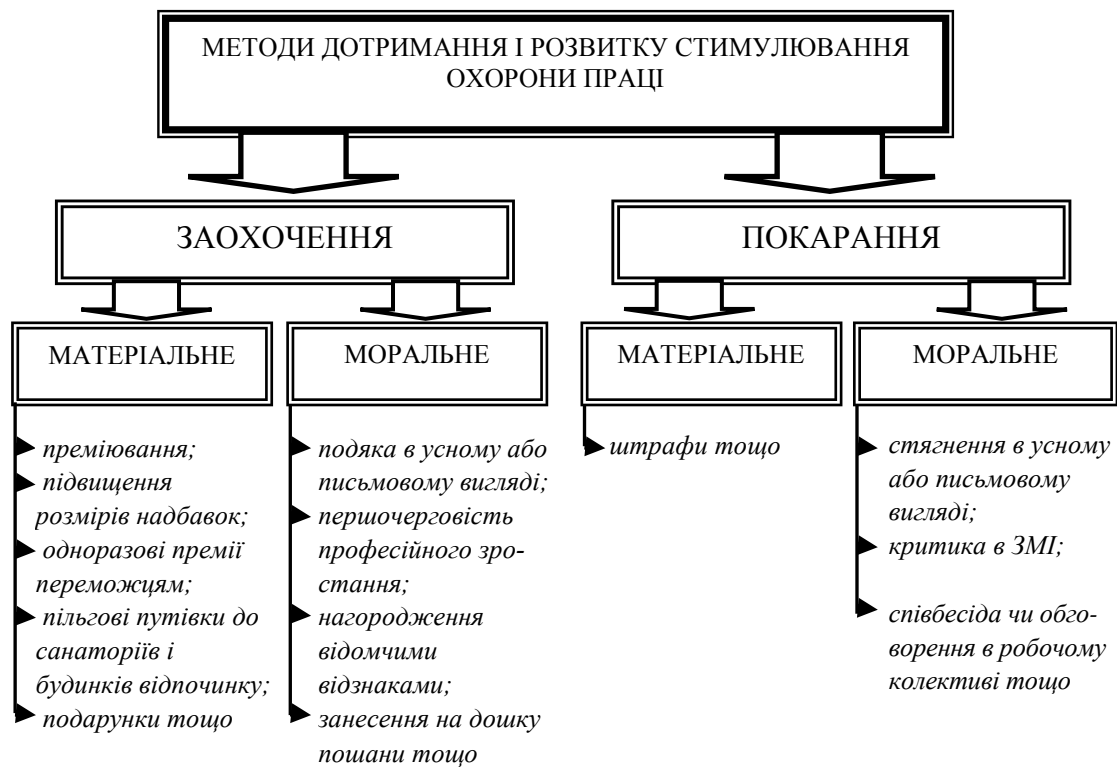


Рис. 1.7. Узагальнена схема методів стимулювання охорони праці на підприємстві

Найбільш поширеним показником для здійснення стимулювання з охорони праці є коефіцієнт охорони праці $K_{оп}$, який розраховується за формулою:

$$K_{оп} = K_{вб} \cdot K_{тб} \cdot K_{вд}, \quad (1.1)$$

де $K_{вб}$ — коефіцієнт виробничої безпеки, що характеризує виконання працівниками норм та правил охорони праці. Він являє собою відношення кількості працюючих, які суворо дотримуються вимог безпеки праці до загальної кількості працюючих у певних структурах; $K_{тб}$ — коефіцієнт технічної безпеки, який являє собою відношення кількості машин, механізмів, іншого обладнання, що повністю відповідає вимогам безпеки до загальної кількості одиниць обладнання у підрозділі; $K_{вд}$ — коефіцієнт виконавчої дисципліни, який являє собою відношення кількості

виконаних заходів з охорони праці за певний термін до загальної кількості заходів, що були заплановані.

Аналізуючи динаміку зміни $K_{оп}$ або інших коефіцієнтів, можна робити висновки щодо рівня та спрямованості роботи з охорони праці у підрозділі. Ці коефіцієнти можуть застосовуватись як для стимулювання колективу, так і для окремих працівників.

1.4. Методичні засади оцінювання ефективності функціонування і управління охороною праці

Оцінка ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці, є важливою функцією управління, яка повинна використовуватись для підготовки управлінських рішень щодо забезпечення безпеки функціонування виробничих і операційних процесів.

Методичне забезпечення оцінювання раціональності, дієвості і ефективності системи охорони здоров'я повинно враховувати низку вимог. Їх перелік наведено на рис. 1.8.

З урахуванням наведених положень, досвіду країн з розвинутою ринковою економікою та основних досягнень вітчизняної науки в галузі охорони праці та практичного досвіду українських вчених була запропонована методика визначення соціальної ефективності працезохоронних заходів [22]. У методиці даються формули для розрахунку таких основних показників соціального ефекту:

- скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів;

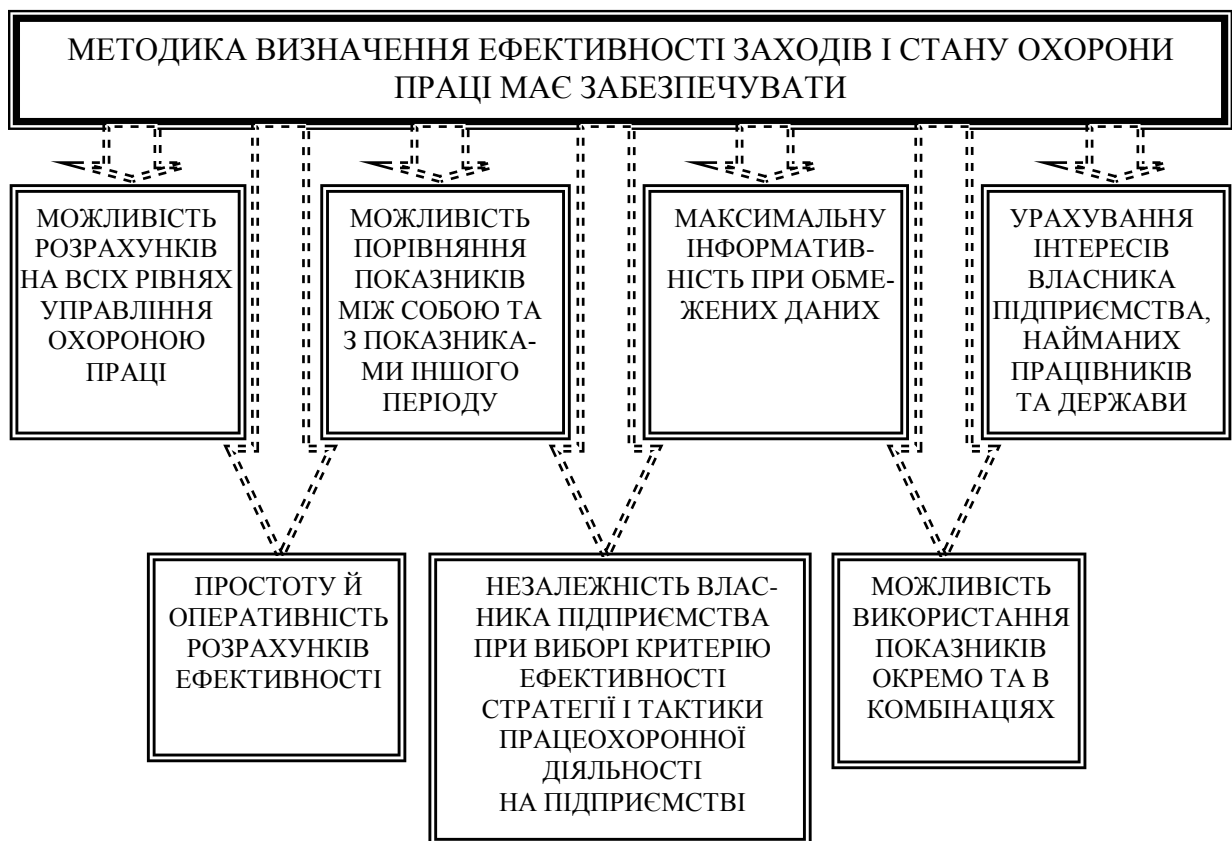


Рис. 1.8. Вимоги до параметрів, які має забезпечувати методика визначення ефективності охорони праці

- скорочення працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм;
- збільшення кількості машин і механізмів та виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог нормативних актів;
- зменшення коефіцієнта частоти травматизму та профзахворюваності через незадовільні умови праці;
- зменшення коефіцієнта тяжкості захворювань та кількості випадків виходу на інвалідність унаслідок травматизму чи профзахворюваності.

Оцінка соціально-економічної ефективності працезохоронних заходів здійснюється на підприємствах і в організаціях усіх форм власності, у тому числі на робочих місцях, дільницях, в це-

хах та інших ланках. Вона може застосовуватись як в окремих галузях, так і країні в цілому.

Наявність методики і її застосування сприяє розробці галузевих нормативно-методичних документів з визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці з урахуванням специфіки виробництв, а методи розрахунку, що пропонуються, орієнтовані на інформацію, яку мають у своєму розпорядженні усі підприємства.

Серед запропонованих вченими методичних засад оцінювання найбільш використовуємою в нашій країні стала методика, яка запропонована М. П. Гандзюком (рис. 1.9). Вона складається з трьох груп показників: економічних, технічних, соціальних [23, 24].

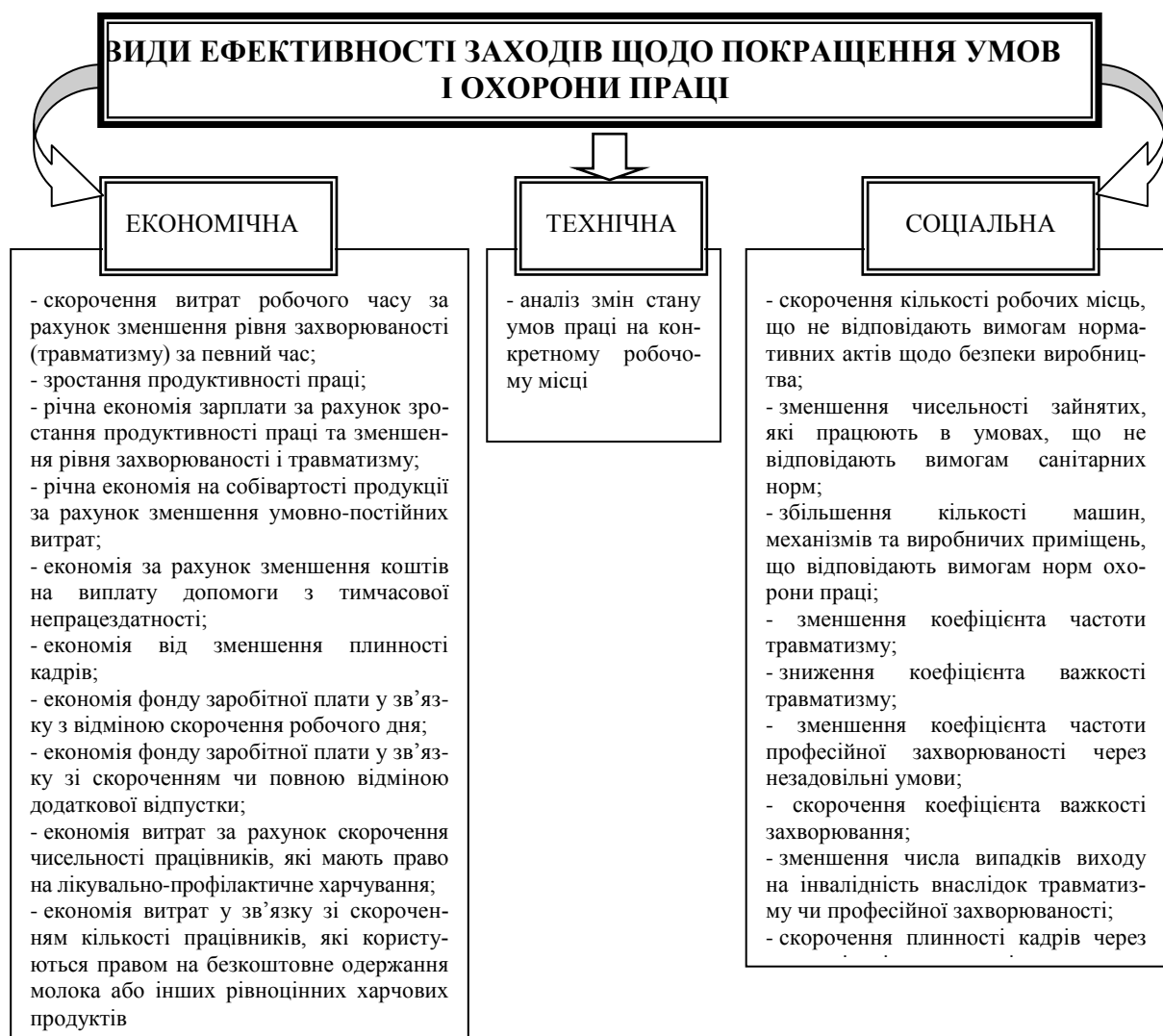


Рис. 1.9. Складові методики оцінки ефективності заходів щодо покращення умов і охорони праці

Показники оцінювання ефективності заходів з охорони праці, формули і інформація для їх розрахунків наведені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2. Показники оцінювання ефективності заходів з удосконалення умов і охорони праці

№ з/п	Назва показника	Формула	Розшифровка формули
1	2	3	4
1	Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (травматизму) за певний час (ΔD)	$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot \text{Ч}_{\text{обл}}$	D_1, D_2 — кількість днів непрацездатності через хвороби чи травми, що припадають на 100 працюючих до і після проведення заходів; $\text{Ч}_{\text{обл}}$ — річна сер. облік. чисельність працівників
2	Зростання продуктивності праці (ΔW)	$\Delta W = \frac{\Delta D \cdot Z_{\text{в}}}{P_{\text{п}}} \cdot 100\%$	$Z_{\text{в}}$ — вартість продукції, виробленої за зміну одним працівником; $P_{\text{п}}$ — вартість річної товарної продукції підприємства
3	Річна економія зарплати за рахунок зростання продуктивності праці та зменшення рівня захворюваності і травматизму (E_3)	$E_3 = \frac{\Delta W \cdot Z_{\text{р}}}{100} \cdot \text{Ч}_{\text{ср}}$	$Z_{\text{р}}$ — середньорічна заробітна плата одного працівника з відрахуванням на соцстрахування; $\text{Ч}_{\text{ср}}$ — середньорічна чисельність промислово виробничого персоналу
4	Річна економія на собівартості продукції за рахунок зменшення умовно-постійних витрат ($E_{\text{с}}$)	$E_{\text{с}} = \frac{Y \cdot \Delta D \cdot Z_{\text{в}}}{P_{\text{п}}}$	Y — умовно-постійні витрати у виробничій собівартості річного обсягу товарної продукції
5	Економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги з	$E_{\text{тн}} = \Delta D \cdot \Pi_{\text{д}}$	$\Pi_{\text{д}}$ — середньоденна сума допомоги з тимчасової непрацездатності

	тимчасової непрацездатності ($E_{\text{тн}}$)		
6	Економія від зменшення плинності кадрів ($E_{\text{пк}}$)	$E_{\text{пк}} = (Ч_{31} - Ч_{32}) \cdot Д_{\text{п}} \cdot З_{\text{в}}$	$Ч_{31}, Ч_{32}$ — кількість працівників, що звільнилися за власним ба- жанням через несприятливі умови праці до і після за- провадження заходів; $Д_{\text{п}}$ — сер. тривалість пере- рви в роботі звільненого при переході з одного підприємства на інше

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4
7	Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі ско- роченням чи повною відміною додаткової від- пустки ($E_{\text{дв}}$)	$E_{\text{дв}} = З_{\text{д}} \cdot (Ч_{\text{дв}}^1 \cdot Д_{\text{в}}^1 - Ч_{\text{дв}}^2 \cdot Д_{\text{в}}^2)$	$З_{\text{д}}$ — середньоденна оп- лата роботи одного працівника; $Ч_{\text{дв}}^1, Ч_{\text{дв}}^2$ — чисельність працівників, які мають право на додаткову відпустку, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці; $Д_{\text{в}}^1, Д_{\text{в}}^2$ — середня тривалість додаткової відпустки одного працівника, що має на це право, відповідно до і після запровадження заходів
8	Економія фонду заробітної плати у зв'язку з відміною скоро- чення робочого дня ($E_{\text{сд}}$)	$E_{\text{сд}} = З_{\text{г}} \cdot Ф_{\text{д}} \cdot (Ч_{\text{сд}}^1 \cdot d_1 - Ч_{\text{сд}}^2 \cdot d_2)$	$З_{\text{г}}$ — середня оплата однієї години роботи працівника; $Ф_{\text{д}}$ — кількість робочих днів (змін) на одного працівника за рік; $Ч_{\text{сд}}^1, Ч_{\text{сд}}^2$ — чисельність працівників, які мають право на скорочений ро- бочий день, відповідно до і після запровадження заходів щодо

			поліпшення умов праці; d_1, d_2 — кількість годин, на які скорочено робочий день через несприятливі умови праці, відповідно до і після запровадження заходів
9	Економія витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування ($E_{лпх}$)	$E_{лпх} = g_{лпх} \cdot (D_{лпх}^1 \cdot \varphi_{лпх}^1 - D_{лпх}^2 \cdot \varphi_{лпх}^2)$	$g_{лпх}$ — денна вартість лік.-проф. харчування одного працівника; $D_{лпх}^1, D_{лпх}^2$ — кількість днів, в які надавалось лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після заходів; $\varphi_{лпх}^1, \varphi_{лпх}^2$ — чисельність працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, відповідно до і після запровадження заходів

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4
10	Економія витрат у зв'язку зі скороченням кількості працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів ($E_{хп}$)	$E_{хп} = g_{хп} \cdot \Phi_d \cdot (\varphi_{хп}^1 - \varphi_{хп}^2)$	$g_{хп}$ — денна вартість молока або інших рівноцінних харчових продуктів на одного працівника; $\varphi_{хп}^1, \varphi_{хп}^2$ — чисельність працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці
11	Скорочення кількості робочих місць, що не	$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \cdot 100 \%$	K_1, K_2 — кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних нор

	відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва (ΔK)		до і після проведення заходів; K_3 — загальна кількість робочих місць
12	Зменшення чисельності зайнятих, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм ($\Delta \text{Ч}$)	$\Delta \text{Ч} = \frac{\text{Ч}_1 - \text{Ч}_2}{\text{Ч}_{\text{обл}}} \cdot 100 \%$	$\text{Ч}_1, \text{Ч}_2$ — чисельності зайнятих, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після впровадження заходів
13	Збільшення кількості машин, механізмів (ΔM) та виробничих приміщень (ΔB), приведених до вимог норм охорони праці	$\Delta M = \frac{M_1 - M_2}{M} \cdot 100 \%,$ $\Delta B = \frac{B_1 - B_2}{B} \cdot 100 \%$	M_1, M_2 — число машин і механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходів; M — загальна кількість машин і механізмів; B_1, B_2 — кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходів; B — загальне число виробничих приміщень
14	Зменшення коефіцієнта частоти травматизму ($\Delta K_{\text{чт}}$)	$\Delta K_{\text{чт}} = \frac{N_1 - N_2}{\text{Ч}_{\text{обл}}} \cdot 1000$	N_1, N_2 — кількість випадків травматизму відповідно до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці
15	Зниження коефіцієнта важкості травматизму ($\Delta K_{\text{тв}}$)	$\Delta K_{\text{тв}} = \frac{D_{\text{т1}}}{N_1} - \frac{D_{\text{т2}}}{N_2}$	$D_{\text{т1}}, D_{\text{т2}}$ — кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4
16	Зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності	$\Delta K_{\text{чз}} = \frac{3_1 - 3_2}{\text{Ч}_{\text{обл}}} \cdot 100 \%$	$3_1, 3_2$ — число випадків професійних захворювань відповідно до і після впровадження

	через незадовільні умови ($\Delta K_{\text{чз}}$)		заходів щодо поліпшення умов праці
17	Скорочення коефіцієнта тяжкості захворювання ($\Delta K_{\text{тз}}$)	$\Delta K_{\text{тз}} = \frac{D_{\text{з1}}}{Z_1} - \frac{D_{\text{з2}}}{Z_2}$	$D_{\text{з1}}, D_{\text{з2}}$ — кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після вжиття заходів щодо поліпшення умов праці
18	Зменшення числа випадків виходу на інвалідність внаслідок травматизму чи професійної захворюваності ($\Delta \text{Ч}_i$)	$\Delta \text{Ч}_i = \frac{\text{Ч}_{i1} - \text{Ч}_{i2}}{\text{Ч}_{\text{обл}}}$	$\text{Ч}_{i1}, \text{Ч}_{i2}$ — чисельність працівників, що стали інвалідами до і після проведення заходів щодо поліпшення умов праці
19	Скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці ($\Delta \text{Ч}_\text{п}$)	$\Delta \text{Ч}_\text{п} = \frac{\text{Ч}_{\text{п1}} - \text{Ч}_{\text{п2}}}{\text{Ч}_{\text{обл}}}$	$\text{Ч}_{\text{п1}}, \text{Ч}_{\text{п2}}$ — кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після вжиття заходів щодо поліпшення умов праці

Особливістю оцінювання технічної ефективності заходів визначається аналіз зміни стану умов праці на конкретних робочих місцях за рахунок підвищення (або зниження) технічної досконалості обладнання, вимірюється звичайними фізичними одиницями за допомогою приладів.

Дані розрахунків соціально-економічної ефективності поліпшення і забезпечення охорони праці призначаються для [24, 25]:

□ вибору оптимального напрямку вдосконалення умов і охорони праці;

□ встановлення впливу заходів з удосконалення умов праці на основні показники господарської діяльності підприємства;

- поліпшення соціально-психологічного клімату як в колективі, так і на підприємстві загалом;
- обґрунтування збільшення продуктивності праці за рахунок покращення умов праці;
- поліпшення естетичних показників.

Загальна річна економія від виконання заходів щодо охорони праці по усім напрямам визначається як сума перерахованих складових показників економії:

$$E_{\text{річ}} = E_{\text{річ.з}} + E_{\text{річ.т}} + E_{\text{річ.пк}} + E_{\text{річ.п}} - Z_{\text{о.п}}, \quad (1.2)$$

де $E_{\text{річ.з}}$ — економія від зменшення профзахворюваності; $E_{\text{річ.т}}$ — економія від зменшення випадків травматизму; $E_{\text{річ.пк}}$ — економія від зниження плинності кадрів; $E_{\text{річ.п}}$ — економія від зменшення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах; $Z_{\text{о.п}}$ — збитки, отримані з причин погіршення охорони праці.

Показник ефективності витрат підприємства на заходи щодо охорони праці є відношенням розміру річної економії від поліпшення умов і безпеки праці до суми вкладень підприємства в охорону праці:

$$E_p = \frac{E_z}{\sum_{k=1}^i B_k}, \quad (1.3)$$

де E_p — річна економія від поліпшення умов і охорони праці на підприємстві (прибуток чи зменшення збитків); $\sum_{k=1}^i B_k$ — загальні витрати підприємства на охорону праці.

Отже головним правилом оцінки стану охорони праці на підприємстві залишається те, що всі види ефективності (економічна, технічна, соціальна тощо) повинні визначатися на всіх стадіях розробки й здійснення заходів щодо охорони праці: на стадії планування та після їхньої реалізації.

1.5. Передбачення і запобігання ризикових ситуацій в охороні праці

Для виробничої діяльності підприємств характерні різноманітні ризики, пов'язані з низькою кваліфікацією працівників, незадовільним станом організації охорони праці у виробничих підрозділах підприємства, несправністю інструменту і устаткування (верстатів, приладів, складних технічних комплексів тощо), з порушеннями щодо експлуатації виробничих будівель і споруд та інші. Основними видами ризиків являються: професійний і виробничий.

Під професійним ризиком розуміється ймовірність виникнення професійних хвороб внаслідок дії шкідливих чинників виробничого довкілля. Для оцінки професійного ризику застосовуються гігієнічні нормативи і параметри умов праці та медико-біологічні показники здоров'я працівників.

Виробничий ризик — ймовірність виникнення виробничої травми, коли шкідливі хімічні, фізичні та біологічні чинники не перевищують суттєво ГДК і ГДР, але існує реальна загроза травмування через ризиковану поведінку працівників, незадовільну організацію праці, недосконалість техніки і технологій [2].

Під управлінням зменшення професійних (виробничих) ризиків — розуміють розробку і своєчасне запровадження комплексу працезахоронних заходів, що передбачають оцінку технічного стану машин і механізмів, інструментальне дослідження параметрів виробничого довкілля, відстеження ступеню дотримання працівниками нормативів безпеки і гігієни праці на робочих місцях, реєстрацію небезпечних ситуацій, виявлення причин усіх негараздів тощо. З метою своєчасного впливу і запобігання ризикованих ситуацій здійснюється *аналіз професійного і виробничого ризиків*. Він повинен передбачати оцінку якості виконання комплексу завдань щодо визначення,

ідентифікації та оцінки ступеня небезпеки травмування і професійної хвороби шляхом використання ряду механізмів та здійснення заходів їх реалізації. Це буде сприяти зниженню ризику та наданню працівникам встановлених працезахоронним законодавством компенсацій. Процес дослідження можливих виробничих і професійних ризиків складний і трудомісткий. У якості прикладу наведено етапи і алгоритм дослідження виробничого ризику (рис. 1.10).

При дослідженні стану небезпеки з охорони праці в результаті наявності ризикових ситуацій використовується низка принципів (рис. 1.11).



Рис.1.10. Етапи дослідження виробничих ризиків

Спостереження і ідентифікація можливих ризиків здійснюється за певною схемою (рис. 1.12).



Рис. 1.11. Принципи, які повинні використовуватись при проведенні досліджень можливості появи професійних і виробничих ризиків

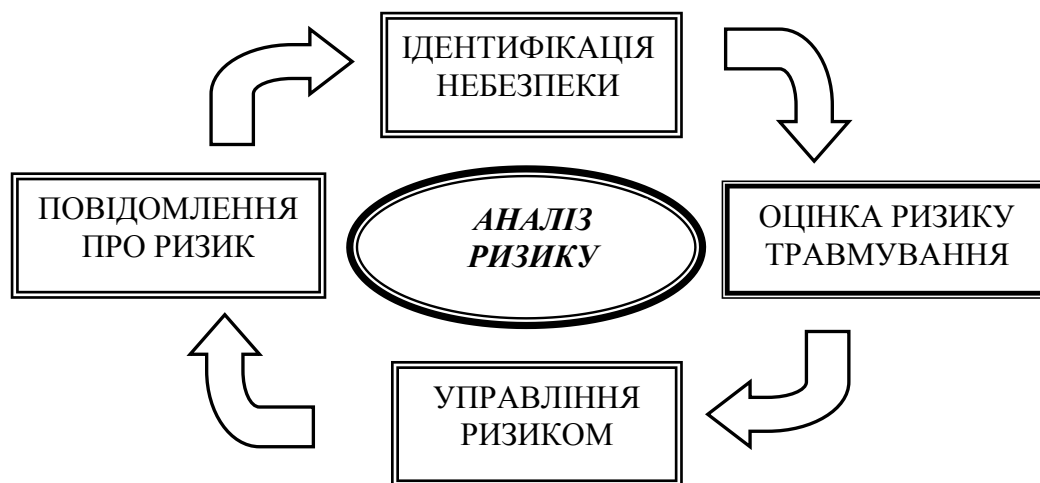


Рис. 1.12. Схема визначення і ідентифікація ризику

У світовій практиці запропоновано користуватися принципом ALARA (As Low As Reasonably Achievable): «Будь-який ризик повинен бути знижений настільки, наскільки цього можливо досягти»

Існують наступні методики оцінки професійного ризику [26]:

1. Класична методика (вперше було представлено у Британському стандарті BS 8800) полягає у визначенні ризику за формулою

$$R = P \cdot S, \quad (1.3)$$

де R — рівень професійного ризику; P — ймовірність настання нещасного випадку; S — важкість наслідків.

Вводять три категорії ймовірності настання нещасного випадку: A — висока; B — середня; C — мала.

Важкість наслідків розподіляють на три категорії: I — загибель потерпілого; II — важка травма; III — легка травма.

2. Методика оцінки професійного ризику на робочих місцях полягає у визначенні ризику за формулою

$$R = S \cdot E \cdot B \cdot P, \quad (1.4)$$

де R — рівень професійного ризику; S — очікувані збитки; E — схильність до небезпеки; B — ефективність захисту від небезпеки; P — ймовірність виникнення небезпеки.

3. Методика, яку було розроблено у США, враховує матеріальні збитки, пов'язані з нещасними випадками за формулою:

$$R = S \cdot E \cdot P, \quad (1.5)$$

де R — ризик; S — потенційні наслідки небезпеки; E — тривалість дії небезпеки (експозиція); P — ймовірність виникнення небезпеки.

Вважають, що ризик професійної діяльності працівника є допустимим, якщо $R < 1 \cdot 10^{-4}$.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» пріоритетом на виробництві має бути життя і здоров'я працівників, а не результати праці. Якщо ж виявлену небезпеку неможливо позбутися повністю, то необхідно знизити ймовірність виробничого ризику до допустимого рівня.

Заходи, завдяки яким можливо знизити виробничі ризики:

- повна або часткова відмова від робіт, операцій та систем, які характеризуються високий ступенем виробничого ризику;
- заміна небезпечних технологічних операцій іншими — менш небезпечними;
- удосконалення технічних систем та об'єктів за критерієм безпеки;
- придбання та використання засобів захисту (колективного, індивідуального);
- заходи організаційно-управлінського характеру, зокрема контроль рівнів безпеки на робочих місцях, навчання працівників з питань охорони праці, стимулювання за дотримання безпечних методів виконання робіт.

Оцінка виробничих ризиків — це просте, але ретельне дослідження тих чинників, які можуть завдати шкоди здоров'ю чи життю працівника в процесі трудової діяльності. Мета оцінки полягає у тому, щоб керівник міг зважити, чи достатньо запобіжних заходів вже виконано, і що саме має бути зроблено, щоб запобігти можливим шкідливим наслідкам. Процедура

оцінки ризиків складається з п'яти етапів, що наведені на рис. 1.13.

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 1

Основна

1. Г. Г. Гогіташвілі, Є.-Т. Карчевські, В. М. Лапін. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. — К. : Знання, 2007. — 367 с.
2. Основи охорони праці : підручник / за ред. проф. В. В. Березуцького. — Х. : Факт, 2005. — 480 с.

Додаткова

3. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджені Головою Держгірпромнагляду 7.02.2008 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.dnopr.kiev.ua>.
4. НПАОП 0.00-2.23-04 «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат». — Постанова Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994.
5. Міждержавний стандарт ГОСТ 12.0.230—2007 ССБТ. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги.
6. Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці. Затверджені Головою Держгірпромнагляду 16.01.2008 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.dnopr.kiev.ua>.
7. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджені Головою Держгірпромнагляду 7.02.2008 р.

8. Директива Ради Європейських Співтовариств 89/391/ЕЕС «Про впровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки й гігієни праці працівників».
9. Конвенція МОП 187 «Про основи, що сприяють безпеці й гігієні праці».
10. Міжнародний стандарт SA8000: 2001 «Соціальна відповідальність». SAI SA8000: 2001 Social Accountability International.
11. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 — «Настанова по соціальній відповідальності». ISO 26000: 2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility.
12. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems — Requirements. Системи менеджменту охорони праці — Вимоги.
13. Міжнародний стандарт OHSAS 18002, Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. Настанова по впровадженню OHSAS 18001.

Питання для перевірки засвоєння знань

1. Розкрити сутність поняття «менеджмент з охорони праці» і визначте його компоненти.
2. Які основні принципи і інструменти повинні враховуватись при створенні систем менеджменту з охорони праці?
3. Перелічіть види і зміст функцій менеджменту з охорони праці.
4. Охарактеризуйте основні орієнтири, напрями і завдання діяльності з охорони праці на підприємствах.
5. Обґрунтуйте необхідність створення системи охорони праці.
6. Сформулюйте мету і визначте суб'єкти охорони праці в суспільному виробництві.
7. Розкрийте зміст системного, процесного і функціонального підходів при розробці системи охорони праці.

8. Як Ви розумієте поняття «стандартизація» і «сертифікація» та їх роль в проектуванні процесів охорони праці?
9. Розкрийте сутність і особливості стандартів ISO14001:2004, OHSAS 18001.
10. Наведіть зміст понять «локальна» і «інтегрована» системи менеджменту.
11. Які переваги має інтегрована система менеджменту з охорони праці порівняно з локальними системами?
12. Обґрунтуйте необхідність проведення систематичного оцінювання ефективності охорони праці і склад вимог до методичного забезпечення його здійснення.
13. Які види ефективності покращення умов і охорони праці спостерігаються в процесі їх удосконалення?
14. Назвіть показники, що характеризують економічну ефективність.
15. Назвіть показники, що характеризують соціальну та інші види ефективності від впровадження заходів з охорони праці.
16. Сформулюйте принципи упередження і управління професійними ризиками в системі охорони праці.
17. Надайте схему і алгоритм ідентифікації ризиків.
18. Перелічіть етапи процедур оцінки ризиків.

Вправи і завдання для самостійного вирішення

1. Визначити річну економію заробітної плати за рахунок збільшення продуктивності праці в результаті проведення заходів щодо зниження травматизму (витрати — 8000 гривень), а також економічну ефективність цих заходів. Кількість працюючих 500 осіб, середня річна зарплата одного працівника 6000 гривень, кількість днів непрацездатності через травми на 100 працюючих знизилася з 40 до 25 днів, вартість річної продукції підприємства 5 млн. грн., вартість продукції за зміну одного працюючого 100 грн.

2. Розрахувати економічний ефект та ефективність проведених заходів з охорони праці. Вихідні дані: скорочення витрат робочого часу становить 4,5 дні на робітника; умовно-постійні витрати в собівартості продукції — 9540 грн.; вартість виробленої продукції за зміну на одного працівника — 8660 грн.; вартість річної продукції підприємства — 4 млн. грн.; витрати підприємства на проведення заходів з охорони праці — 100 000 грн; кількість працівників — 1560 осіб; річна заробітна плата працівника — 8000 грн.

3. Оцінити виробничий ризик на підприємстві, загальна кількість робочих місць на якому складає 260. Проведення атестації робочих місць показало, що не відповідають нормативним вимогам 48 місць.

4. Розрахувати економічний ефект за рахунок скорочення чисельності працівників у шкідливих умовах праці при відміні додаткової відпустки. Вихідні дані: середня заробітна плата складає 4500 грн.; скорочення чисельності працівників, зайнятих у шкідливих умовах — 15 чол.; додаткова відпустка за роботу в шкідливих умовах праці — 12 днів; тривалість відпустки в умовах праці, приведених до вимог санітарно-гігієнічних норм — 18 днів.

5. Розрахувати річну економію від зменшення рівня захворюваності. Вихідні дані: кількість днів непрацездатності через хвороби на 100 працівників до та після проведення заходів з поліпшення умов праці відповідно 2653 та 2131 день; річна середньооблікова чисельність працівників — 347 чол.; вартість виробленої товарної продукції за зміну на одного працівника промислово-виробничого персоналу — 96 грн.; вартість річної товарної продукції підприємства — 422,235 млн. грн.; середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу. — 284 чол; середньорічна заробітна плата одного працівника разом з відрахуван-

нями на соцстрахування. — 3200 грн; середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності — 120 грн.

6. Визначте, суму витрат на пільги та компенсації працівникам у важких і шкідливих умовах праці, їх питому вагу в загальних витратах на охорону праці.

Вихідні дані:

Найменування витрат	Підприємство	
	Алвет	Чойс
Загальна сума витрат з охорони праці, тис. грн.	124,5	32,2
Витрати через скорочення робочого дня, грн.	2400	1100
Витрати на лікувально-профілактичне харчування, грн.	4300	2000
Витрати на молоко чи інші рівноцінні продукти, грн.	3500	1750
Підвищені тарифні ставки, грн.	6000	3700
Пенсії на пільгових умовах, грн.	4000	3000

7. Розрахувати економію коштів фонду соціального страхування в результаті скорочення захворюваності після заходів, спрямованих на поліпшення умов праці. Вихідні дані: річні витрати за лікарняними листками (базові) — 24 450 грн.; підсумкові витрати робочого часу по захворюванню (базові) — 32 384 грн.; витрати робочого часу за тимчасової непрацездатності з розрахунку на одного працівника: базові — 14,3 днів; планові — 13,2 днів; індекс зростання середньоденної заробітної плати за планом — 1,03; планова чисельність працівників — 1975 чол.; питома вага виробничо-обумовленої захворюваності працівників у загальному її обсязі — 0,25 %.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

***Мета розділу:** ознайомити студентів із конституційними засадами охорони праці в Україні; призначенням і змістом загальнодержавних, регіональних і місцевих програм з покращення стану безпеки; основними принципами державної політики України в галузі охорони праці; нормативно-правовими актами охорони праці; системою міжнародних, міждержавних і загальнодержавних стандартів і документів з охорони праці; переліком інформації, показниками і методами обліку, аналізу та порядку розслідування нещасних випадків; джерелами фінансування витрат на заходи і засоби охорони праці та переліком витрат, що відносяться до валових витрат.*

Після вивчення розділу студент повинен:

- ✓ знати перелік і зміст законів України про охорону праці;
- ✓ усвідомити професійні задачі діяльності менеджера х охорони праці;
- ✓ набути професійні компетенції з організації охорони праці на підприємствах;
- ✓ знати перелік, структуру і зміст основних нормативно-правових актів з охорони праці на підприємствах;
- ✓ чітко усвідомити відповідальність, засоби впливу на стан охорони праці з боку посадових осіб за створення умов дотримання нормативно-правових актів з охорони праці;
- ✓ опанувати методи обліку та порядок розслідування нещасних випадків, систему і звітність з охорони праці.

План

2.1. Законодавство і принципи державної політики з охорони праці в Україні.

2.2. Нормативно-правові акти з охорони праці і відповідальність за їх порушення.

2.3. Шляхи і способи розв'язання проблем з охорони праці в Україні на період 2014—2018 рр.

2.4. Порядок проведення, розслідування і документування нещасних випадків.

2.5 Соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань.

2.5.1 Фінансове забезпечення страхувальних профілактичних заходів і страхувальних виплат застрахованим.

2.1. Законодавство і принципи державної політики з охорони праці в Україні

Основою законодавства України про охорону праці є Конституція України, яка гарантує громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці згідно зі статтею 43, право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також на скорочений робочий день для окремих професій та виробництв і скорочену тривалість роботи в нічний час. Конституція встановлює також право громадян на соціальний захист щодо забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46), охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) та інші права громадян, в тому числі право на охорону праці.

Основним законодавчим документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці» від 21.11.2002 р. Він містить основні засади реалізації конституційного права працюючих на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності,

на безпечні й нешкідливі умови праці, встановлює єдиний порядок організації та управління охороною праці в Україні. Закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ включає «Загальні положення»: це «Визначення понять та термінів», «Сфера дії Закону», «Законодавство про охорону праці». Найбільші суттєвою є ст.4, яка визначає державну політику в галузі охорони праці [18].

Принципи, на яких базується державна політика наведені на рис. 2.1.

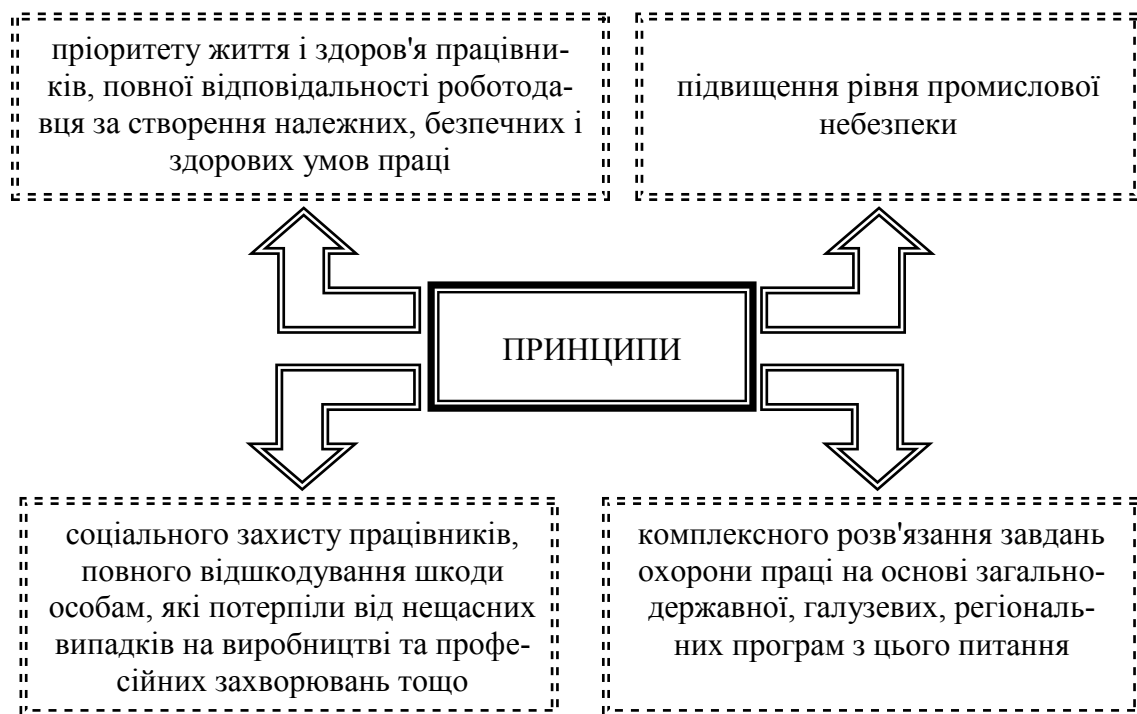


Рис.2.1. Принципи, на яких базується державна політика в галузі охорони праці

Всі інші законодавчі й нормативні акти з охорони праці мають відповідати не тільки Конституції, але і цьому Закону.

Ще одним документом з охорони праці є Кодекс законів про працю (КЗпП) України з багатьма змінами та доповненнями. Правове регулювання охорони праці в КЗпП розглядається не тільки в главі XI «Охорона праці», а і в ряді інших глав — «Тру-

довий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки» [29].

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» декларує обов'язковість гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих чинників фізичної, хімічної і біологічної природи в середовищі життєдіяльності людини та їхньої державної реєстрації (ст. 9). Він встановлює вимоги щодо проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, виробничих та інших приміщеннях (ст. 19) тощо [27, 30].

Відповідно до Конституції України і Закону «Про охорону праці» розроблено та введено в дію з 01.04.2001 р. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Згідно з цим Законом держава бере на себе виплату всіх видів компенсації від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які викликали втрату працездатності або загибель працюючих. Закон встановлює правові засади, механізм дії відшкодувань постраждалим на виробництві та організаційну структуру страхового фонду [19].

Закон України «Про пожежну безпеку» формулює засади забезпечення пожежної безпеки на території України, встановлює взаємовідносини у цій галузі державних органів, юридичних і фізичних осіб незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною обов'язків посадових осіб і працівників підприємств, установ і організацій та підприємців і покладається на їх керівників і уповноважених ними осіб (ст. 2) [31].

Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання роботодавця і працюючих щодо охорони праці (ст. 7),

а в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях закладаються основні засади і норми реалізації соціально-економічної політики держави, зокрема щодо умов та охорони праці (ст. 8). Правові питання охорони праці регулюють державні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, підзаконні нормативні акти: укази й розпорядження Президента України, рішення Уряду України, міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні в Україні діють кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, що безпосередньо стосуються або вирішують спільні питання з охорони праці, а також більше сотні державних законів України з цих питань. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» для регламентації окремих питань прийнято близько 200 підзаконних нормативних актів з охорони праці [27, 32].

Усі ці законодавчі й нормативно-правові акти створюють єдине правове поле охорони праці.

Для цілеспрямованого, заздалегідь передбачуваного і всебічного впливу на забезпечення сталості процесів охорони праці в Україні органи державної влади розробляють і запроваджують Загальнодержавну соціальну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

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

Керівником Програми є Голова Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України. Виконавцями заходів Програми — Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство аграрної політики та продовольства України, Міністерство енергетики та вугільної промисловості України, Міністер-

ство екології та природних ресурсів України, Міністерство охорони здоров'я України, Національна академія медичних наук України, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Фінансування заходів Програми здійснюється у межах видатків, передбачених у державному бюджеті Державній службі гірничого нагляду та промислової безпеки України, Міністерству внутрішніх справ України, Міністерству аграрної політики та продовольства України, Міністерству енергетики та вугільної промисловості України, Міністерству екології та природних ресурсів України, Міністерству охорони здоров'я України, Державній службі геології та надр України, Національній академії медичних наук України, а також за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та інших джерел [33].

Прогнозний обсяг фінансування Програми становить 221,88 млн. грн., з них з державного бюджету — 101,16 млн. гривень, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України — 120,32 млн. гривень, інших джерел — 0,4 млн. гривень. Розподіл обсягу фінансування за роками наведений в табл. 2.1.

Таблиця 2.1. Розподіл обсягу фінансування між джерелами

Джерела фінансування	Обсяг фінансування, млн. грн.	У тому числі за роками				
		2014	2015	2016	2017	2018
Державний бюджет	101,16	23,5	23,98	20,97	18,21	14,5

Фонд соц. страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України	120,32	27,27	27,26	27	20,14	18,65
Інші джерела	0,4					0,4
Усього	221,88	50,77	51,24	47,97	38,35	33,55

Обсяг бюджетних коштів для виконання завдань і заходів Програми визначається у відповідних бюджетних програмах головних розпорядників бюджетних коштів, відповідальних за виконання відповідних завдань і заходів Програми, під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік виходячи з можливостей державного бюджету.

Програмою не передбачається фінансування видатків, спрямованих на капітальні вкладення та інноваційну діяльність.

2.2. Нормативно-правові акти з охорони праці і відповідальність за їх порушення

Нормативно-правові акти з охорони праці — це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання (ст. 27 Закону України «Про охорону праці»).

Ці акти розробляють відповідно до законодавства України про охорону праці, містять конкретні вимоги безпеки та гігієни праці до виробничого середовища, порядку виконання робіт ведення технологічних процесів, обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих і складають нормативну базу охорони праці.

Різниця між законодавчими й нормативно правовими актами полягає в тому, що законодавчі приймає Верховна Рада і затверджує Президент. Вони мають гриф закону. Нормативно-правові приймає Кабінет Міністрів і затверджує Прем'єр-міністр.

До найважливіших нормативно-правових актів із питань охорони праці належать державні нормативні акти про охорону праці (ДНАОП).

Класифікація ДНАОП залежно від сфери дії наведена на рис. 2.2.

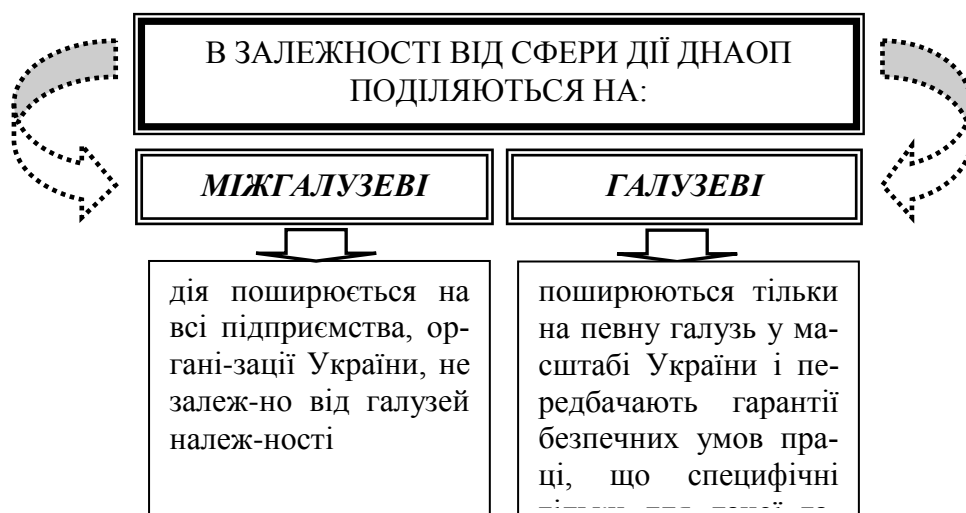


Рис. 2.2. Класифікація ДНАОП залежно від сфери дії

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 нормативно-правові акти про охорону праці кодуються відповідно до схем, зображених на рис. 2.3 та 2.4.

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

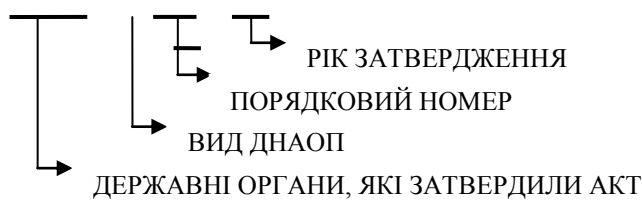


Рис. 2.3. Схема кодування для міжгалузевих нормативних актів

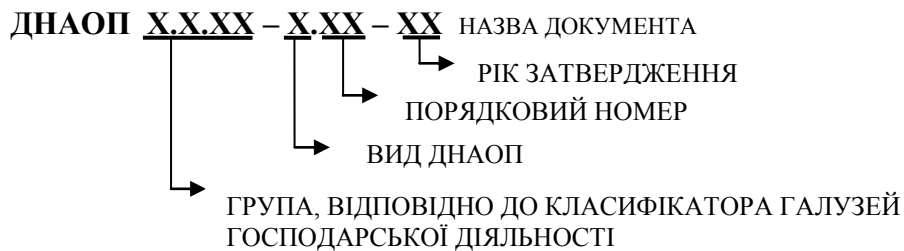


Рис. 2.4. Схема кодування для галузевих нормативних актів

Шифри державних органів наступні:

- 0.00 — Держгірпромнагляд;
- 0.01 — МНС (Пожежна безпека);
- 0.02 — МВС;
- 0.03 — Міністерство охорони здоров'я;
- 0.04 — Держатомнагляд;
- 0.05 — Міністерство праці та соціальної політики;
- 0.06 — Держстандарт;
- 0.07 — Держкомбудархітектури.

Види державних нормативно-правових 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.

Галузеві нормативно-правові акти поділяються на групи, що мають цифрове позначення відповідного класифікатора, складеного на основі «Загального класифікатора галузей народного господарства України».

Наприклад: 1.1.10 — електроенергетика; 1.3.10 — хімічна промисловість; 7.1.00 — внутрішня торгівля; 7.1.20 — споживча кооперація; 7.1.30 — громадське харчування; 9.6.00 — фінансова, банківська діяльність, 9.7.00 — органи державного управління та ін.

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.

Вимоги щодо охорони праці регламентуються також державними стандартами України з питань безпеки праці, будівельними та санітарними нормами і правилами, правилами улаштування електроустановок (ПУЕ), нормами технічного проектування та іншими нормативними актами, виходячи зі сфери їх дії. Необхідно зазначити, що Держгірпромнагляд підготував і видав окремою книжкою державний реєстр нормативних актів про охорону праці (Реєстр ДНАОП), який містить перелік правил, норм, стандартів та інших документів з питань охорони праці. Зміни в Реєстрі ДНАОП публікуються в журналі «Охорона праці». Одночасно вони вносяться в банк даних автоматизованого інформаційного фонду ДНАОП, створеного Держгірпромнагляд.

Роботодавці на основі ДНАОП розробляють і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. Основні нормативно-правові акти підприємства наведені на рис. 2.5 [34].

Виходячи зі специфіки виробництва та вимог чинного законодавства, власник затверджує нормативно-правові акти з вищезазначеного переліку та інші, що регламентують питання охорони праці. На підприємстві повинні бути нормативно-правові акти, які охоплюють усі питання стосовно виконання функцій і завдань, системи управління охороною праці.

Згідно з наказом Держнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 р. № 151, запроваджено таке кодування нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП) (рис. 2.6) [36].

Характеристика елементів структури позначення (шифру)

Номер за порядком 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.



Рис. 2.5. Основні нормативно-правові акти підприємства

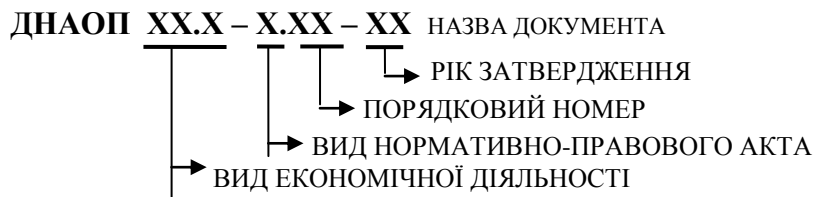


Рис. 2.6. Схема кодування для нормативно-правових актів

Вид економічної діяльності (група, клас) визначається відповідно до ДК 009:2010

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

Однією з гарантій, що забезпечує право працівника на безпечні і нешкідливі умови праці, є встановлення юридичної відповідальності за порушення нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, представників професійних спілок, найманих працівників. У разі вчинення цих правопорушень настає адміністративна, кримінальна та дисциплінарна відповідальність. Законодавство України про охорону праці передбачає також сплату роботодавцями штрафних санкцій, що зараховуються до Державного бюджету України. Штрафи накладаються за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці.

Порядок накладення штрафів залежить від виду правопорушень та суб'єктів, які застосовують штрафні санкції. Штрафи накладаються посадовими особами Держгірпромнагляду за [37]:

- порушення нормативно-правових актів України з охорони праці;
- невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Такі штрафи накладаються лише за підсумками перевірки стану безпеки і умов праці на конкретному підприємстві, в уста-

нові, організації, що проводяться органами державного нагляду за охороною праці і застосовуються лише повноважними посадовими особами: головою та заступниками голови, начальниками територіальних управлінь і начальниками державних інспекцій Державного комітету України з нагляду за охороною праці. Розміри штрафів цієї групи встановлюються у процентному співвідношенні до величини місячного фонду заробітної плати підприємства, установи, організації. Незалежно від виду правопорушення, негативних наслідків та інших чинників розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати.

Застосування штрафів до підприємств, установ, організацій розглядається як один з економічних методів, що стимулює роботодавця створювати безпечні та нешкідливі умови праці, систему охорони праці, яка зменшує рівень травматизму на виробництві. Кошти штрафних санкцій спрямовуються на організацію охорони праці на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях.

2.3. Шляхи і способи розв'язання проблем з охорони праці в Україні на сучасному етапі

На кожному етапі життєдіяльності суспільства виникає низка нових проблем з охорони праці, аналіз яких дозволяє розробити програмні заходи по їх вирішенню. Основні проблеми у сфері охорони праці, шляхи і способи їх розв'язання наведені на рис. 2.7.

Їх вирішення дасть змогу [33]:

- сформувати сучасне безпечне та здорове виробниче середовище;
- мінімізувати ризики виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві;

□ знизити до 2018 року коефіцієнт частоти виробничого травматизму і коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком до показників 0,6 і 0,033 відповідно;

□ зберегти здоров'я та життя 850 і 270 працівників відповідно;

□ забезпечити скорочення соціальних і економічних втрат від негативних наслідків на виробництві;

□ забезпечити стаке зростання національної економіки.

**ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПЕРЕДБАЧАЄТЬСЯ РОЗВ'ЯЗАТИ
ЗА РАХУНОК:**

- підвищення ефективності держ. управління ОП;
- удосконалення системи держ. нагляду і громадського контролю за дотриманням вимог законодавства з ОП, оптимізації діяльності структурних підрозділів, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування;
- удосконалення держ. управління ОП через реформування державних органів управління ОП;
- проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування СУОП на державному, галузевому та регіональному рівні, шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками;
- дерегуляції підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері ОП;
- розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві;
- підвищення рівня відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці, своєчасність подання достовірної інформації про стан ОП;
- удосконалення системи ведення обліку та проведення аналізу даних про випадки травматизму та профзахворювань;
- удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на та профзахворювань;
- розроблення та впровадження інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту;
- відновлення та модернізації медичних служб на виробництві, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики і лікування професійних захворювань;
- розроблення державних вимог до системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань ОП;
- розроблення та впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, видання навчальних програм, призначених для вдосконалення системи підготовки фахівців у сфері ОП;
- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;
- підвищення рівня культури безпеки праці;
- використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці

Рис. 2.7. Шляхи і способи розв'язання проблем в галузі, стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища у 2014—2018 рр.

Ефективність виконання Програми забезпечується шляхом оптимізації матеріально-технічних, фінансових, трудових витрат, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, для забезпечення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці, збереження та розвиток трудового потенціалу держави.

Очікувані результати виконання програмних заходів наведені у табл. 2.3 і 2.4.

Таблиця 2.3. Очікувані результати по зменшенню кількості нещасних випадків зі смертельним наслідком

Найменування галузі	Кількість нещасних випадків із смертельним наслідком у 2014-2018 роках				
	2014	2015	2016	2017	2018
Усього по Україні	10150/630	9150/580	8650/530	8150/480	7650/430
Агропромисловий комплекс	880/87	800/80	720/73	680/66	600/58
Добувна промисловість	4440/175	4050/170	3660/165	3270/160	2880/155
Машинобудування	690/45	650/42	610/39	570/37	530/35
Будівництво	490/70	460/63	430/56	400/49	370/42
Транспорт	550/78	520/74	490/70	460/66	430/62
Разом за галузями	7050/455	6480/429	5910/403	5380/378	4810/356
Частка від загальної кількості, %	69,4/72,2	70,8/73,9	68,3/76	66/78,7	71,2/82,7

Як свідчать дані таблиці, прогнозується суттєве покращення стану охорони праці у різних галузях народного господарства, що дасть змогу знизити смертність працівників і підвищити вік життя населення.

Одночасно велика увага приділяється і заходам щодо зменшення травматизму працюючих. Очікувані результати від плануваних заходів наведені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4. Очікувані результати зниження травматизму на 2014—2018 рр.

Найменування показника	Травматизм, пов'язаний з виробництвом у 2014—2018 рр.				
	2014	2015	2016	2017	2018
Кількість потерпілих з утратою працездатності на один робочий день чи більше	10150	9150	8650	8150	7650
Кількість потерпілих із смертельним наслідком	630	580	530	480	430
Кількість потерпілих з утратою працездатності на один робочий день чи більше (на 1 тис. працюючих)	0,8	0,7	0,66	0,62	0,6
Кількість потерпілих із смертельним наслідком (на 1 тис. працюючих)	0,048	0,045	0,041	0,037	0,033

2.4. Порядок проведення, розслідування і документування нещасних випадків

Розслідування нещасних випадків відбувається згідно Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232.

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку,

обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків.

До гострого професійного отруєння належить захворювання, що виникло після однократного впливу на працівника шкідливої речовини (речовин).

До гострого професійного захворювання належить захворювання, що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

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

Першочергові обов'язки безпосереднього керівника робіт у разі настання нещасного випадку наведені на рис. 2.8.

Лікувально-профілактичний заклад повинен передати *протягом доби* з використанням засобів зв'язку та на паперовому носії екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві за формою згідно з додатком 1:

- 1) підприємству, де працює потерпілий;
- 2) робочому органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

3) територіальному органів Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;

4) закладів державної санітарно-епідеміологічної служби у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

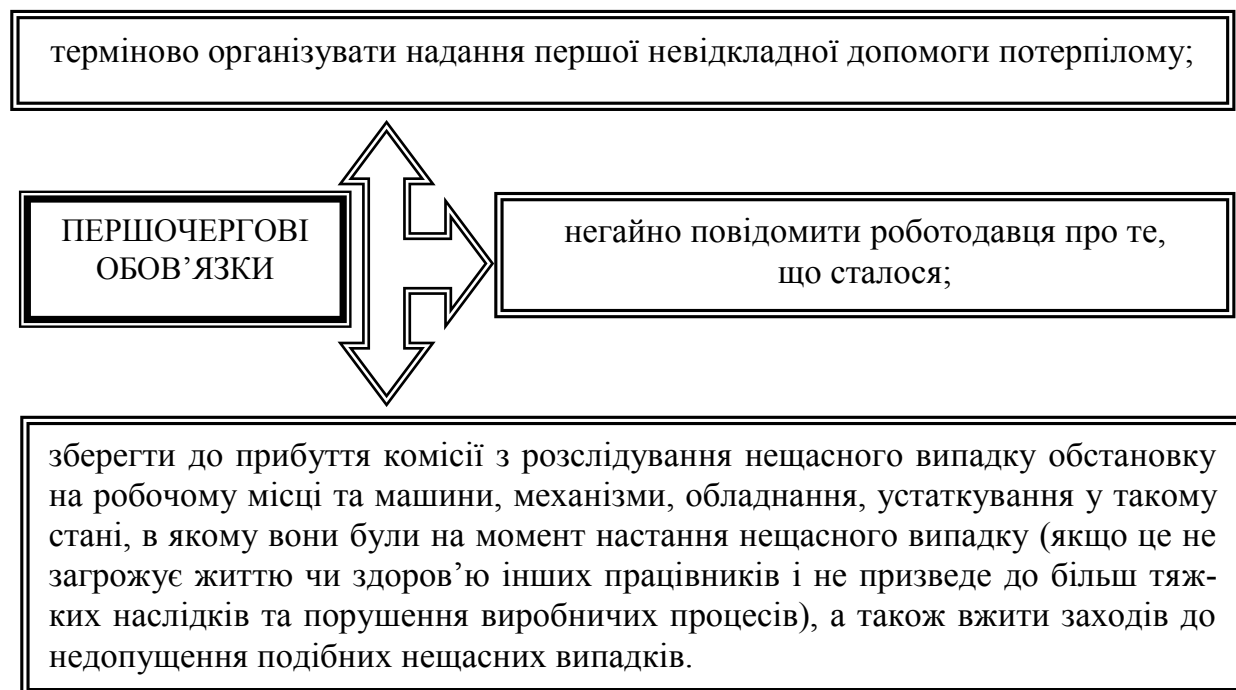


Рис.2.8. Першочергові обов'язки безпосереднього керівника робіт у разі настання нещасного випадку

Лікувально-профілактичний заклад обов'язково проводить у порядку, встановленому МОЗ, необхідні дослідження і складає протокол про наявність в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи отруйних речовин) та визначає ступінь його сп'яніння. Відповідний висновок чи витяг з протоколу, а також висновок про ступінь тяжкості травми подаються на запит роботодавця, Фонду до утворення комісії з проведення розслідування нещасного випадку або голови комісії після її утворення **протягом однієї доби** з моменту одержання запиту.

Дії керівника у разі виникнення нещасного випадку наведені на рис. 2.9.

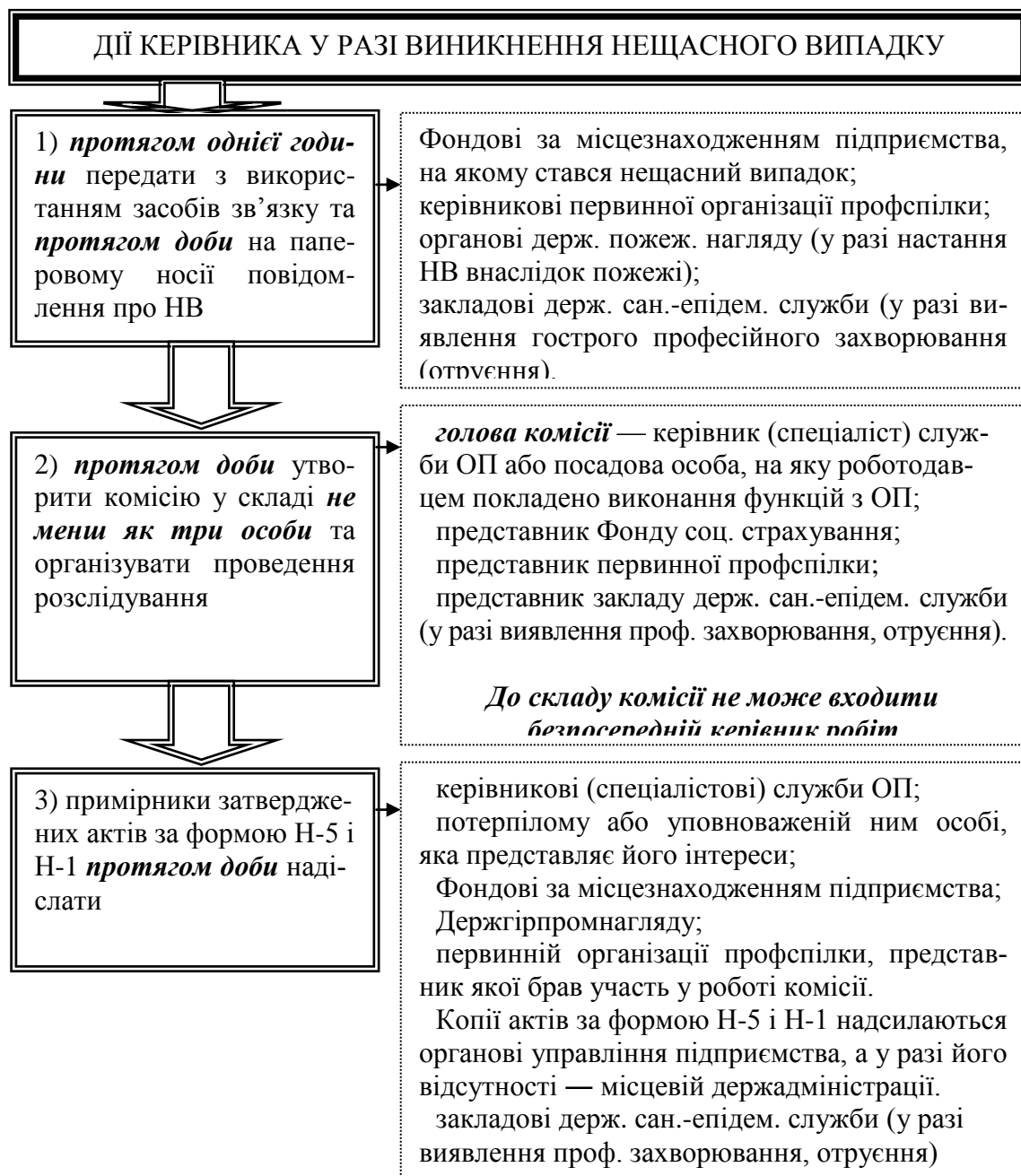


Рис. 2.9. Дії керівника у разі виникнення нещасного випадку

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

- обстежити місце настання нещасного випадку, одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо, опитати осіб — свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб;
- визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;

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

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

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

- скласти *у п'яти примірниках акт проведення розслідування* нещасного випадку за формою Н-5 (додаток 2) та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (додаток 3) (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження;

- скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 (додаток 4).

Обставини, за яких нещасний випадок вважається пов'язаним із виробництвом та невиробничого характеру наведені на рис. 2.10.

У разі коли нещасний випадок визнаний комісією таким, що не пов'язаний з виробництвом, складається акт за формою Н-5.

Нещасні випадки реєструються у журналі за формою наведеною в додатку 5 роботодавцем.

Примірники актів разом з матеріалами розслідування *зберігаються на підприємстві протягом 45 років*, у разі реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації підприємства — до державного архіву.

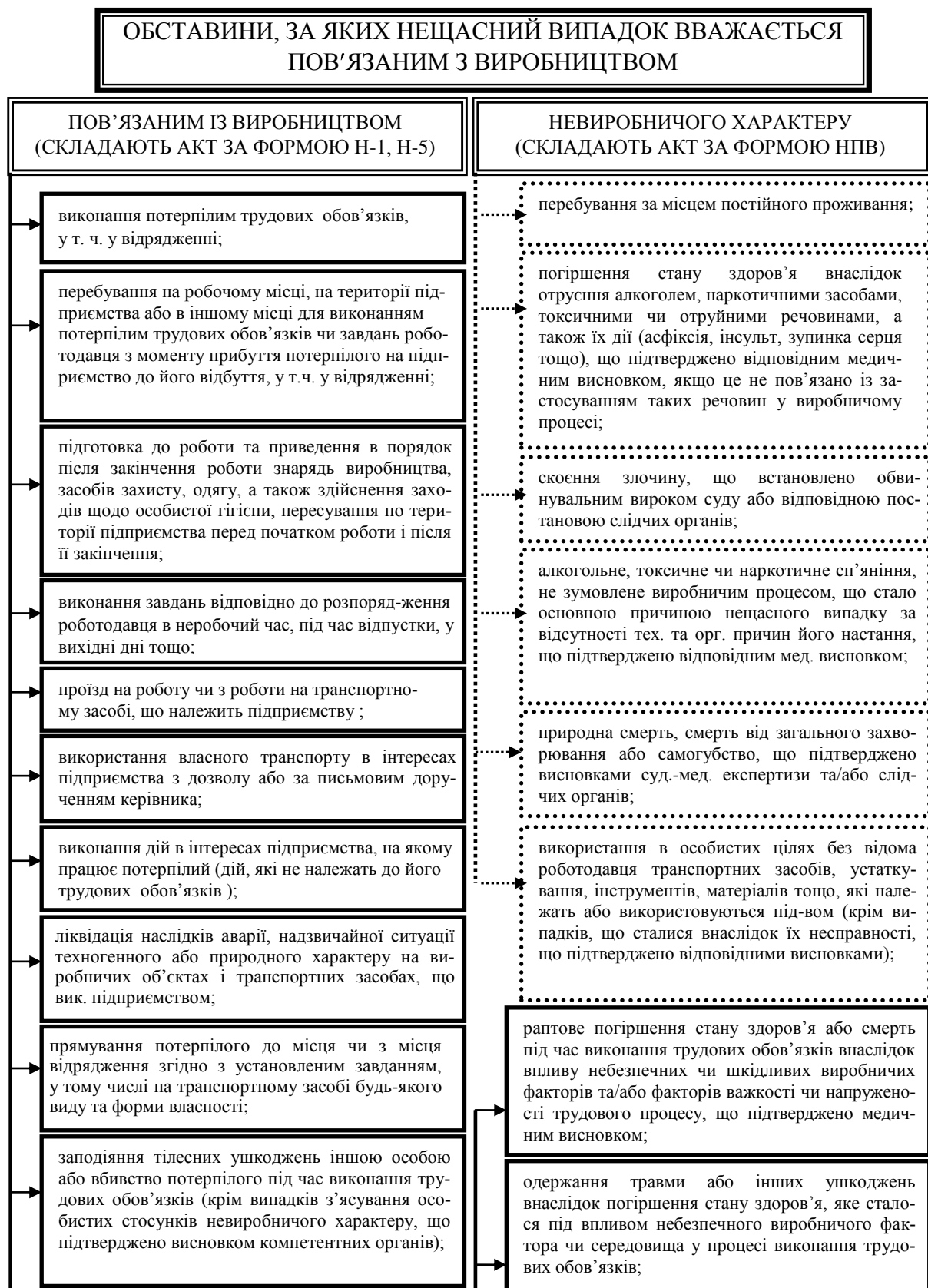


Рис. 2.10. Розподіл обставин згідно яких нещасний випадок вважається пов'язаним з виробництвом або невинного характеру

Після закінчення періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і надсилає його **в 10-денний** строк організаціям і особам, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1, а у разі смерті потерпілого внаслідок раніше отриманих травм або інших ушкоджень подає письмове повідомлення про нещасний випадок установам, організаціям, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1.

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

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

До складу комісії входять представник територіального органу Держгірпромнагляду (голова комісії) за місцем настання нещасного випадку та представники Фонду і місцевої держадміністрації за місцем настання нещасного випадку та первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або представник територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки.

У разі встановлення факту виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії також входить представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку.

Облік таких нещасних випадків ведеться місцевими держадміністраціями за місцезнаходженням підприємства.

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

Посадова особа органу Держгірпромнагляду в разі відмови роботодавця скласти або затвердити акт за формою Н-5 або Н-1 чи незгоди потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, із змістом зазначеного акта, надходження скарги або незгоди з висновками про обставини і причини настання нещасного випадку чи приховування факту настання нещасного випадку має право видавати обов'язкові для виконання роботодавцем або робочим органом виконавчої дирекції Фонду приписи за формою Н-9 щодо необхідності проведення розслідування (повторного розслідування) нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання чи невизнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складення акта за формою Н-5 або Н-1 [38].

Рішення посадової особи органу Держгірпромнагляду може бути оскаржено у судовому порядку. На час розгляду справи у суді дія припису за формою Н-9 зупиняється.

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

Особливо тяжкі нещасні випадки підлягають спеціальному розслідуванню (рис. 2.11).

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 робочих днів. У разі потреби зазначений строк може бути продовжений. Завдання, обов'язки і відповідальність суб'єк-

та господарювання в процесі розслідування визначаються його посадовою інструкцією і методичними вказівками по заповненню актів розслідування Н-5, Н-1.

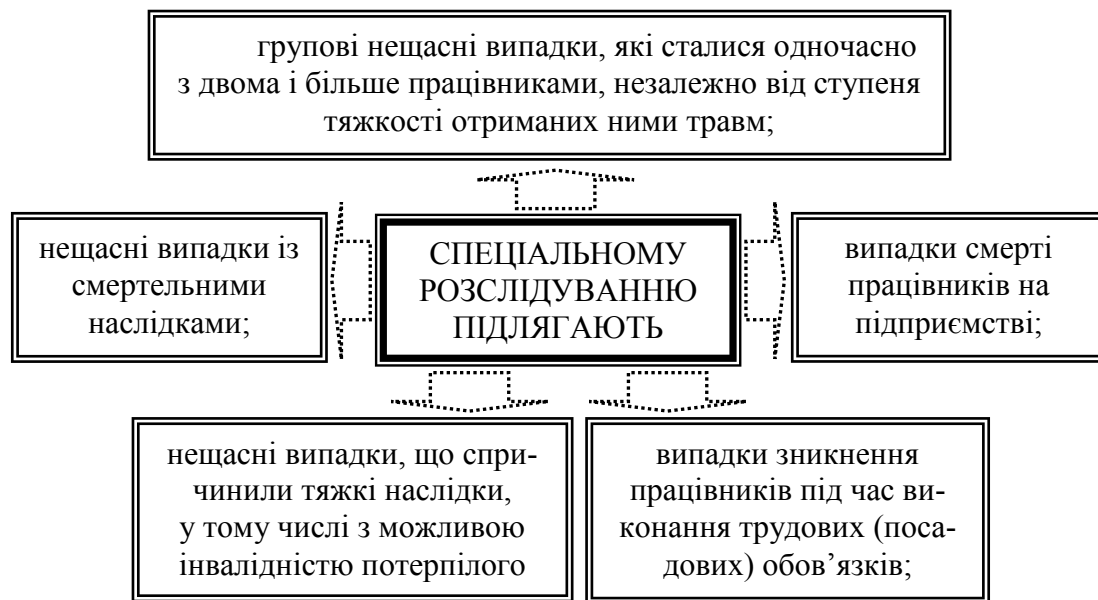


Рис. 2.11. Нещасні випадки, що підлягають спеціальному розслідуванню

У разі настання одного із них роботодавець зобов'язаний **протягом однієї години** повідомити про нещасний випадок усі інстанції і органи, що займаються питаннями охорони праці з використанням засобів зв'язку, протягом 3-х годин надати їм повідомлення на паперовому носії і створити комісію по розслідуванню нещасного випадку.

В залежності від кількості постраждалих у складі комісії може бути різна кількість осіб (рис. 2.12, 2.13).

У разі настання групового нещасного випадку із смертельними наслідками, який стався внаслідок аварії, за умови визнання спеціальною комісією нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складаються, підписуються і **затверджуються протягом десяти робочих днів** з моменту її утворення тимчасові акти за формою Н-1 на кожного потерпілого для здійснення страхових виплат.

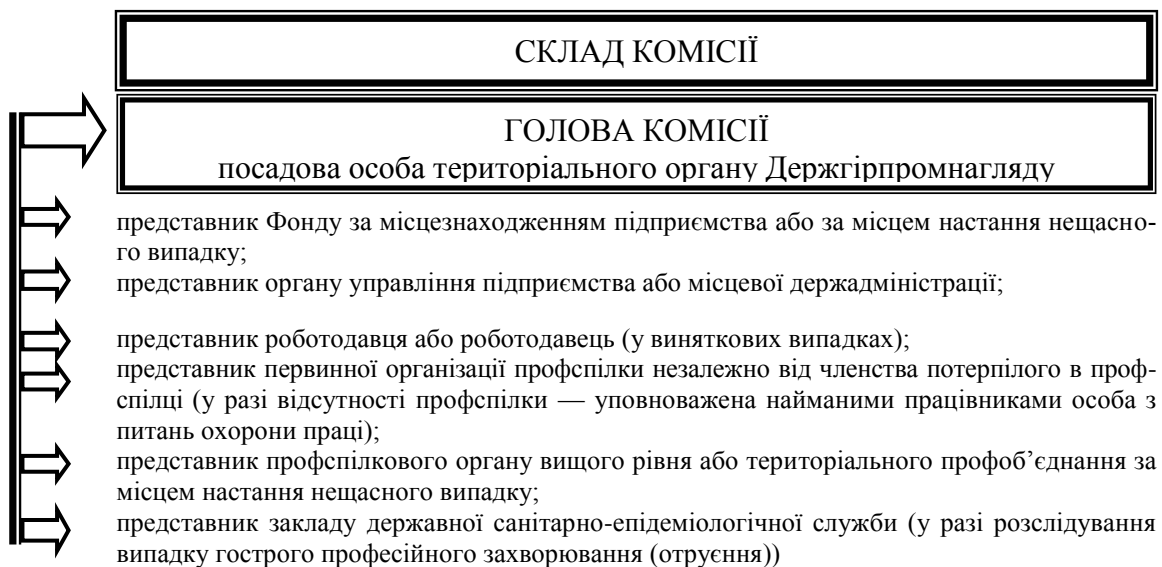


Рис. 2.12. Склад комісії по спеціальному розслідуванню нещасного випадку, якщо постраждала одна особа

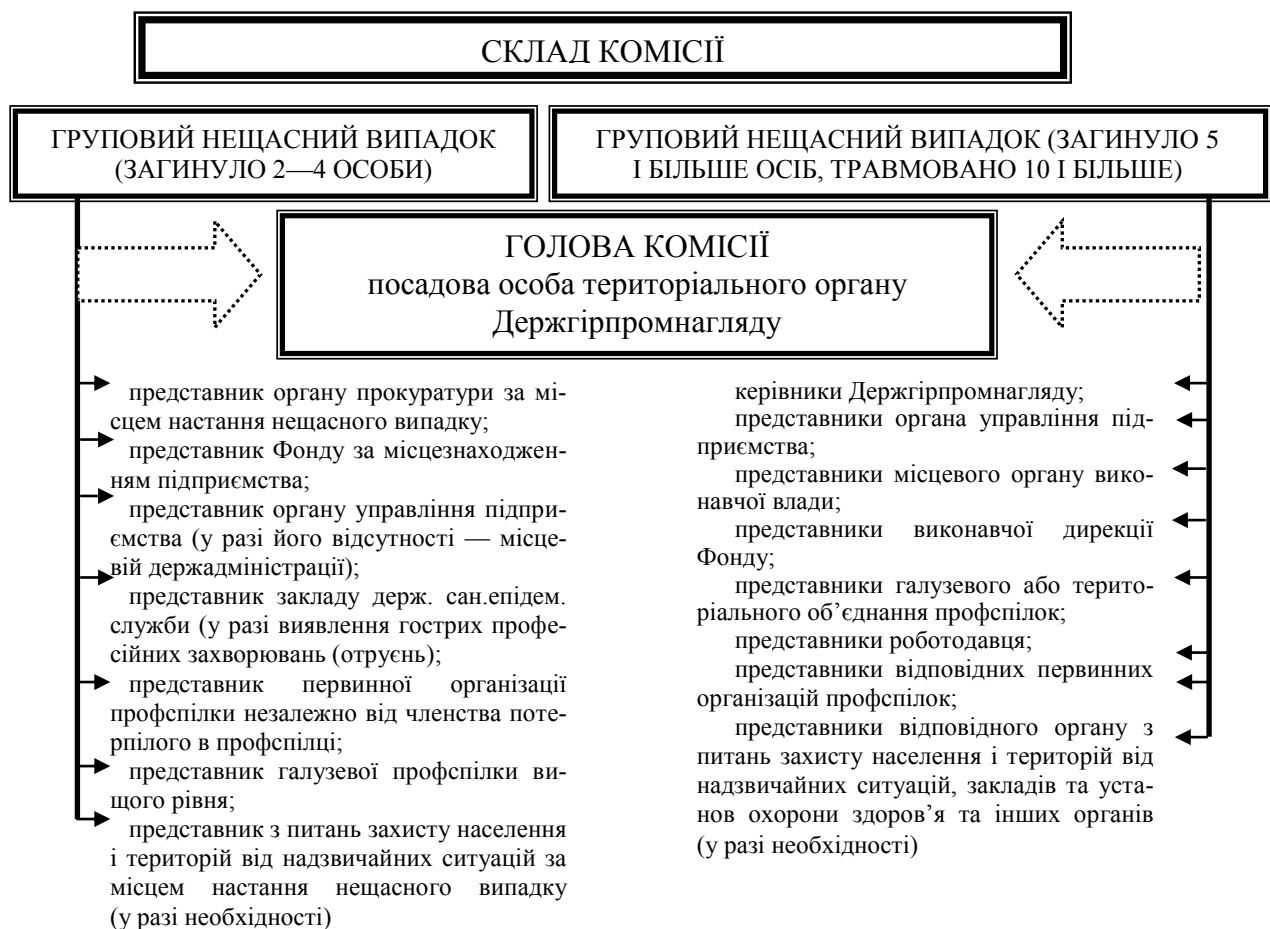


Рис. 2.13. Склад комісії по спеціальному розслідуванню групових нещасних випадків

Після завершення спеціального розслідування такі акти замінюються на постійні (форми Н-5 і Н-1). У разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) із гострим професійним захворюванням (отруєння), примірник картки за формою Н-5 надсилається потерпілому, членам його сім'ї або уповноваженій особі, яка за довіреністю представляє інтереси потерпілого.

У разі надходження від роботодавця, робочого органу Фонду, представника профспілки, потерпілого або члена його сім'ї чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, скарги або їх незгоди з висновками спеціальної комісії щодо обставин і причин настання нещасного випадку призначається комісія щодо повторного (додаткового) спеціального розслідування обставин і причин настання нещасного випадку. Її висновки можуть бути оскаржені лише у судовому порядку.

Розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань має свою специфіку. Його повинен очолювати Головний державний санітарний лікар області або міста, який протягом трьох днів після отримання повідомлення за формою П-3 утворює спеціальну комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання. До складу комісії входять представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби (голова комісії), представники лікувально-профілактичного закладу, роботодавця, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також у разі потреби представники інших органів.

Роботодавець повинен забезпечити комісію з розслідування вичерпною інформацією, приміщенням, транспортними засобами і засобами зв'язку, організувати друкування, тиражування і оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування, у тому числі акта розслідування хронічного професійного захворювання.

2.5. Соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань

Охороні життя та здоров'я громадян в процесі їх трудової діяльності сприяє загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Головні завдання страхування наведені на рис. 2.14.



Рис. 2.14. Завдання страхування від нещасного випадку

Основними законодавчими актами про страхування від нещасного випадку і профзахворювань являються:

- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інші.

Форми страхування, що визначені Законом, наведені на рис. 2.15 [19].

Для державного страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, які підпадають під обов'язкове страхування, вважаються застрахованими з моменту набрання чинності зазначеним Законом незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати стра-

хових внесків. Певні категорії громадян, у тому числі суб'єкти підприємницької діяльності, можуть застрахуватися добровільно за письмовою заявою. Особам, які підлягають страхуванню від нещасного випадку, видається єдине для всіх видів страхування свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що є документом суворої звітності (додаток 5) [20].

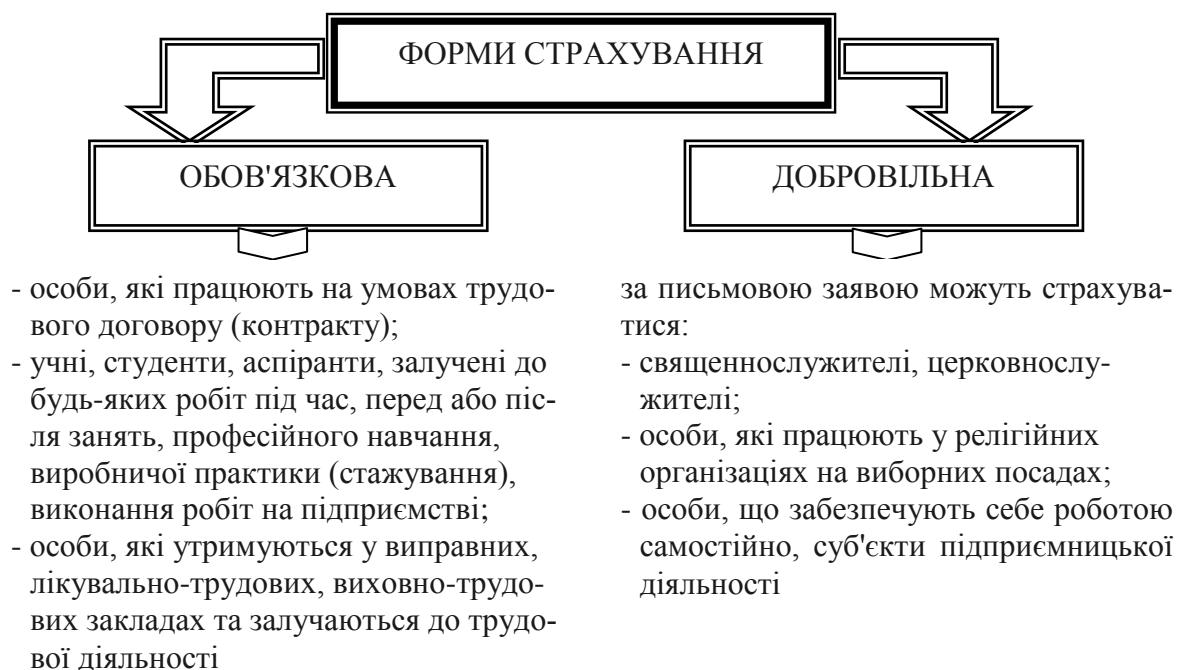


Рис.2.15. Форми страхування від нещасного випадку

Загальнодержавне страхування від нещасного випадку здійснюється з дотриманням принципів, наведених на рис. 2.16.

Головною інституцією, що формує і здійснює заходи по соціальному страхуванню є Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі — Фонд).

Його діяльність спрямовується на захист життя, здоров'я та працездатності працюючих. У разі настання страхового випадку (рис. 2.17). Фонд згідно з законодавством виплачує грошові суми застрахованому чи особам, які мають на це право.



Рис. 2.16. Принципи страхування від нещасного випадку

За наявності факту заподіяння моральної шкоди потерпілому провадиться страхова виплата за моральну шкоду.

Управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Безпосереднє управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків здійснюють його правління та виконавча дирекція.

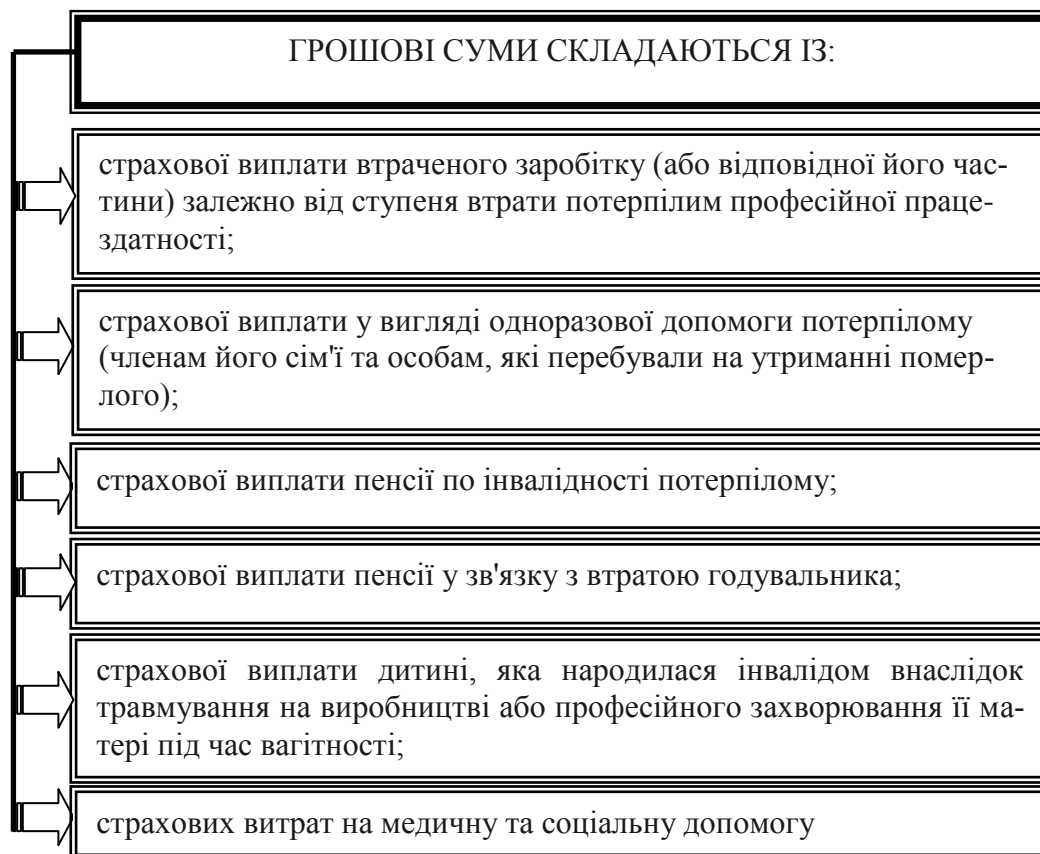


Рис. 2.17. Різновиди страхових виплат, які виплачує Фонд у разі настання страхового випадку

До складу правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків включаються представники трьох представницьких сторін:

- ❑ держави (Кабінет Міністрів України);
- ❑ застрахованих осіб і роботодавців (обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців).

Порядок виборів представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Правління Фонду створюється на шестирічний строк. Його професійні завдання і функції затверджуються спеціальним Положенням, а саме: статут Фонду; регламент роботи правління Фонду; річні бюджети і резерви Фонду і порядок їх використання та Положення про виконавчу дирекцію Фонду та її структуру; чисельність, посадові оклади працівників та адміністративні

витрати Фонду; річні програми робіт та звіти про їх виконання тощо.

Правління Фонду проводить свої засідання відповідно до затвердженого ним плану, але не рідше двох разів на рік.

Правління Фонду реалізацію основних завдань делегує виконавчій дирекції, яка є постійно діючим виконавчим органом.

Вона є підзвітною правлінню Фонду, проводить свою діяльність від імені Фонду у межах та в порядку, що визначаються його статутом і Положенням про виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків, організовує та забезпечує виконання рішень правління Фонду.

Обов'язки і відповідальність Фонду соціального страхування від нещасних випадків регулюються у встановленому законодавством порядку [19, 20].

Крім страхування від нещасних випадків Фонд здійснює заходи, спрямовані на їх запобігання, у тому числі:

1) надання необхідних консультацій (навчання, підвищення рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; здійснення наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці);

2) бере участь:

- у розробці галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації;

- у перевірці стану профілактичної роботи та охорони праці;

- у розробці законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- у наданні підприємствам на безповоротній основі фінансової допомоги для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці та інші.

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду щодо запобігання нещасним випадкам покладається на страхових експертів. Ними можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за

фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою.

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 [39].

Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний:

- 1) координувати страхову діяльність;
- 2) вести реєстр страхувальників, визначати умовний клас професійного підприємств, групи галузей (підгалузей) економіки або видів діяльності, що мають визначений для цієї групи рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності; укласти угоди з лікувально-профілактичними закладами та лікарями на обслуговування потерпілих на виробництві, здійснювати фінансове забезпечення страховальних заходів і страховальних виплат та здійснювати інші заходи, передбачені Положенням про Фонд.

2.5.1. Фінансове забезпечення страховальних профілактичних заходів і страховальних виплат застрахованим

Фінансування заходів, передбачених національною, галузевими, регіональними програмами поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, планами наукових досліджень з охорони та медицини праці, навчання і підвищення кваліфікації відповідних спеціалістів з питань охорони праці, організації розроблення і виробництва засобів індивідуального та колективного захисту працівників, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів відповідно до завдань страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок Фонду і не включається до державного бюджету.

Джерелами формування майна, яке перебуває у власності Фонду соціального страхування від нещасних випадків, є майно, придбане ним за рахунок коштів, що надходять до цього Фонду, а також майно, передане йому у власність іншими. Фонд соціального страхування від нещасних випадків провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування, фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок:

- підприємств — з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій — з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у разі ліквідації страхувальників;
- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, одержаних від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств, а також штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Роботодавець може за рахунок власних засобів здійснювати потерпілим і членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного або трудового договору (ст. 9).

За працівниками, що втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням, зберігаються місце роботи (посада) і середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. За постраждалим, тимчасово переведеним на легку менш оплачувану роботу, зберігається його середньомісячна зарплата на термін, встановлений ВКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

У разі неможливості виконання потерпілим колишньої роботи роботодавець зобов'язаний забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови і режим роботи. Якщо роботодавець не має нагоди працевлаштувати на своєму підприємстві осіб, які частково втратили працездатність, але не стали інвалідами, він зобов'язаний відрахувати цільовим призначенням до Державного фонду служби зайнятості населення засоби у розмірі середньорічної заробітної плати працівників за кожне не створене робоче місце для таких осіб. Працевлаштування цих осіб здійснюється державною службою зайнятості населення.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії по віку, а також до стажу роботи з шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці за проханням інвалідів. Залучення інвалідів до понаднормових робіт і робіт в 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.

Виплати втраченого заробітку (або його частини) здійснюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності і розміру середньомісячного заробітку, який мав постраждалий до пошкодження здоров'я. У випадку якщо, постраждалому одночасно з щомісячною страховою виплатою призначена пенсія з ін-

валідності у зв'язку з одним і тим же нещасним випадком, їх сума не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, який потерпілий мав до пошкодження здоров'я.

Ступінь втрати працездатності потерпілим встановлюється МСЕК за участю Фонду соціального страхування, визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до пошкодження здоров'я. МСЕК встановлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язано пошкодження здоров'я, причину, час настання і групу інвалідності, а також визначає необхідні види медичної і соціальної допомоги [21].

У разі смерті постраждалого виплати здійснюються непрацездатним особам, що знаходяться на утриманні померлого, або мали на день його смерті право на отримання від нього утримання, а також дитина загиблого, яка народилася в період не більше дев'яти місяців після його смерті.

Непрацездатними особами є:

- діти до 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старше за цей вік, але через недоліки фізичного або розумового розвитку самі не здатні заробляти;
- діти, що є слухачами, студентами, курсантами денної форми навчання, але не старше за 23 роки;
- жінки старші за 55 років і чоловіки старші за 60 років, якщо вони не працюють;
- інваліди — члени сім'ї постраждалого на період інвалідності;
- неповнолітні діти, на утримання яких загиблий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;
- непрацездатні особи, які не знаходилися на утриманні загиблого, але мають на це право.

Право на отримання страхових виплат у разі смерті постраждалого мають також чоловік (дружина) або один з батьків, або інший член сім'ї, якщо він не працює і доглядає за дітьми, братами (сестрами) або внуками померлого, що не досягли 8 років.

У разі смерті потерпілого розмір одноразової допомоги повинен бути не менше п'ятирічного заробітку працівника на його сім'ю, крім того, не менше річного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дітей, які народилися після його смерті. Похорони померлого здійснюються за рахунок підприємства.

Якщо нещасний випадок трапився унаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений в порядку, який визначається трудовим колективом за поданням власника і профспілкового комітету підприємства, але не більше, ніж на п'ятдесят відсотків. Факт наявності провини потерпілого встановлюється комісією з розслідування нещасного випадку, виходячи з критеріїв наведених в табл. 2.5 [20].

Таблиця 2.5. Критерії згідно яких зменшується відсоток розміру одноразової допомоги

Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
Виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	до 50
Порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі: - невиконання посадових обов'язків; - невиконання інструкцій з охорони праці тощо	до 50
- порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів; - порушення технологічного процесу; - порушення під час експлуатації транспортних засобів; - порушення правил дорожнього руху	до 50
Виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо	до 40
Незастосування засобів індивідуального та колективного захисту	до 40

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується у розмірі 100 % середнього заробітку (доходу оподаткування). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцем або уповноваженим ним органом за рахунок засобів підприємства, установи, організації [19].

Роботодавець відшкодовує потерпілому витрати на лікування та інші види медичної і соціальної допомоги відповідно до медичного висновку, який видається в установленому порядку.

Фонд фінансує витрати на соціальну та медичну допомогу, зокрема на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, звичний догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування. Допомога на соціальну і медичну допомогу (на місяць) складає:

- не менше розміру мінімальної зарплати, встановленої на день виплати, на спеціальну медичну допомогу (масаж, уколи та ін);
- не менше половини розміру мінімальної зарплати, встановленої на день виплати, на звичний догляд;
- не менше чверті розміру мінімальної зарплати, встановленої на день виплати, на побутову допомогу [19].

Відшкодування моральної шкоди проводиться, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральних втрат потерпілого, порушення його нормальних життєвих зв'язків, вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. ***Під моральними втратами потерпілого розуміються*** страждання, заподіяні працівнику в результаті фізичної або психічної дії, яка спричинила погіршення або позбавлення можливості реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інші негативні наслідки морального складу.

Відшкодування моральної шкоди можливе без втрати потерпілим працездатності. Моральна шкода відшкодовується за заявою потерпілого з викладом характеру завданого морального збитку і за висновком медичних органів. Відшкодування здійснюється у вигляді одноразової грошової виплати незалежно від

інших страхових виплат. Сума визначається в судовому порядку. Розмір відшкодування морального збитку не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, незалежно від будь-яких інших виплат.

Для розгляду справи про страхові виплати до Фонду соціального страхування від нещасних випадків подаються заява і відповідні документи (ст. 35), рішення має бути ухвалене в десятиденний термін.

Страхові виплати здійснюються щомісяця на підставі ухвали Фонду соціального страхування або рішення суду:

- потерпілому — з дня втрати працездатності в результаті нещасного випадку або з дня встановлення професійного захворювання;

- особам, які мають право на виплати у зв'язку зі смертю годувальника з дня смерті потерпілого, але не раніше дня отримання права на виплати.

Одноразова допомога виплачується постраждалому в місячний термін з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а у разі смерті постраждалого в місячний термін з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право. Перерахунок сум щомісячних страхових виплат і витрат на медичну і соціальну допомогу проводиться у випадку:

- зміни ступеня втрати професійної працездатності;
- зміни складу сім'ї загиблого;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати;
- зростання в попередньому календарному році середньої заробітної плати в галузях національної економіки за даними центрального органу виконавчої влади з питань статистики.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються [21]:

- для роботодавців у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найнятих робітників, включаючи витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні

та компенсаційні виплати, зокрема в натуральній формі, що визначені відповідно до Закону України «Про оплату праці», які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян;

- для добровільно застрахованих осіб у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Страхові внески нараховуються у межах граничної суми заробітної плати (доходу), яка встановлюється Кабінетом Міністрів України і є розрахунковою величиною при розрахунку страхових виплат.

Закон передбачає диференціацію страхових тарифів залежно від класу професійного ризику виробництва, рівня травматизму і стану охорони праці на підприємстві.

Розрахунок суми страхового внеску для кожного підприємства здійснюється Фондом соціального страхування згідно з Порядком про визначення страхових тарифів, затвердженим Кабінетом Міністрів.

Порядок передбачає дві диференціації:

- первинну розподіл галузей економіки (видів робіт) за умовними класами професійного ризику виробництва, встановлення галузевих тарифів;

- вторинну — знижки або надбавки до галузевого тарифу, залежно від рівня травматизму і профзахворювань, а також стану охорони праці.

Галузеві страхові тарифи встановлені Законом України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що призвели втрату працездатності» і наведені в табл. 2.6.

Для окремих галузей економіки без зміни класів професійного ризику їх виробництва встановлені наступні страхові тарифи (у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найнятих робітників): охорона здоров'я, фізична культура і соціальне забезпечення — 0,2; обслуговування сільського господарства,

управління сільським господарством — 0,5; сільське господарство — 0,2; відкрита здобич руд чорних металів, здобич і збагачення нерудної сировини для чорної металургії — 2,1 [40].

Таблиця 2.6. Орієнтовний клас професійного ризику ($K_{пр.р}$) деяких галузей економіки та видів робіт

Галузі економіки та види робіт	$K_{пр.р}$
Освіта, культура, мистецтво, редакція та видавництво, фінанси, кредит, управління	1
Інші види діяльності сфери матеріального виробництва	2
Зв'язок, проектні та проектно-пошукові роботи	3
Охорона здоров'я, фізична культура, лісохімічна промисловість	4
Трубопровідний транспорт загального користування, інформаційно-обчислювальне обслуговування	5
Наука і наукове обслуговування, житлово-комунальне господарство	6
Торгівля і громадське харчування	7
Електроенергетика, поліграфічна та целюлозно-паперова промисловість	8
Легка та медична промисловість, сільське господарство	9
Харчова, м'ясна та молочна промисловість	10
Лісове господарство, нафтовидобувна та нафтопереробна промисловість	11
Газова промисловість, автомобільне господарство	12
Хімічна та деревообробна промисловості, залізничний транспорт	13
Нафтохімічна промисловість, водний транспорт	14
Машинобудування і металообробка, кольорова металургія	15
Будівництво (без врахування будівництва шахт)	16
Чорна металургія	17
Виробництво будівельних металовиробів	18
Будівництво шахт, підземний видобуток руд чорних металів	19
Видобуток вугілля підземним способом	20

Підсобно-допоміжні виробництва (підрозділи) підприємств, що займаються, незалежно від спеціалізації підприємства, іншими видами виробничої діяльності, знаходяться на самостійному ба-

лансі і є, у зв'язку з цим, самостійними обліковими одиницями, при визначенні розмірів страхових внесків відносяться до галузей економіки, яким відповідає їх діяльність (табл. 2.7).

Таблиця 2.7. Страхові тарифи на соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання

Клас професійного ризику виробництва	Страховий тариф (у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників)
1	0,84
2	0,86
3	0,88
4	0,89
5	0,94
6	1,0
7	1,02
8	1,11
9	1,26
10	1,3
11	1,44
12	1,64
13	2,03
14	2,24
15	2,55
16	2,77
17	3,52
18	4,0
19	4,5
20	13,8

Для бюджетних установ і організацій, які фінансуються або дотуються з бюджету, страхові тарифи встановлюються у розмірі 0,2 % від сум фактичних витрат на оплату праці найнятих робітників, що включають витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Робочі органи виконавчої дирекції Фонду по кожному підприємству визначають, залежно від рівня травматизму, професійної захворюваності та стану охорони праці знижку з галузевого тарифу (при низькому рівні травматизму і доброму стані охорони праці) або надбавку до галузевого тарифу (при високому рівні травматизму і поганому стані охорони праці). Розмір вказаної знижки або надбавки не може перевищувати 50 % страхового тарифу, що встановлений для відповідної галузі економіки (виду робіт).

Залишки сум від можливого перевищення доходів над витратами Фонду за наслідками фінансового року використовуються для зменшення розміру внесків підприємств. Для цих же цілей використовуватиметься і прибуток, одержаний Фондом від обсягу тимчасово вільних коштів на депозитних рахунках. Фонд соціального страхування несе відповідальність відповідно до законодавства за збиток, нанесений застрахованим особам унаслідок невиконання умов страхування.

Страхувальник несе відповідальність за збиток, нанесений застрахованому або Фонду соціального страхування унаслідок невиконання своїх обов'язків зі страхування відповідно до законодавства.

За порушення терміну виплати страхових внесків до Фонду нараховується пеня. За невчасну виплату страхових внесків, невчасне інформування Фонду про кількість працівників, річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), річну суму заробітної плати на підприємстві, нещасних випадках на виробництві й профзахворюваннях, що відбулися на підприємстві, про зміну технології робіт, виду діяльності підприємства або його ліквідацію страховик піддається адміністративному стягненню. Застраховані особи несуть відповідальність у відповідності до законодавства за невиконання своїх обов'язків зі страхування від нещасного випадку.

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 2

Основна

1. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. — К. : Знання, 2007. — 367 с.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» від 13.09. 2000 р. №1423.
4. Закон України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 08.07.2010 р. № 2272-III.

Додаткова

5. Иванов В. Н., Дейнега В. И., Коржик Б. М. и др. Охрана труда на предприятии с позиции действующего законодательства. — Харьков : Центр–Консулат, 2003. — 248 с.
6. Керб Л. П.. Основи охорони праці : Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. — К. : КНЕУ, 2001. — 252 с.
7. НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

8. НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.
9. НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

Інтернет-ресурси

1. Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [Електронний ресурс] — Режим доступа: <http://www.social.org.ua>.
<http://www.fse.gov.ua/fse/control/lug/uk/publish/article/80110>.

Питання для перевірки засвоєння знань

1. На який головний законодавчий акт спирається система охорони праці в Україні? Наведіть його основні вимоги.
2. Перелічіть суб'єкти системи охорони праці в Україні за ієрархічними рівнями, територіальними і просторовими сферами діяльності.
3. Які відносини виникають між суб'єктами управління охороною праці на підприємствах?
4. Перелічіть складові законодавчих й нормативно-правових актів цілісного правового поля охорон праці в Україні.
5. Які нормативно-правові акти з охорони праці повинні розроблятися а підприємствах?
6. Які управлінські і організаційні заходи необхідно розробляти і реалізовувати на підприємствах для підтримки і забезпечення належного рівня охорони праці?
7. Для вирішення яких завдань необхідна налагоджена система обліку стану охорони праці шляхом документування і аналізу дотримання умов охорони праці і в разі нещасних випадків?

8. Визначте і встановіть послідовність дії менеджера з охорони праці в разі нещасного випадку на підприємстві.
9. Чи є адміністративна відповідальність керівників за незадовільний стан охорони праці при скоєнні лиха, що призвело до погіршення стану здоров'я (або смерті) підлеглих?
10. В яких документах визначається правова, дисциплінарна, матеріальна і адміністративна відповідальність менеджерів за стан і рівень розвитку процесів з охорони праці?
11. Сформулюйте цілі і заходи, стратегії підвищення ефективності управління в системі охороною праці?

Вправи і завдання для самостійного вирішення

1. Під час перебування у відрядженні працівник о 20 год. 30 хв. (не на території підприємства, не у робочий час) на власному автомобілі потрапив у ДТП і загинув. Чи підлягає цей випадок розслідуванню? Обґрунтуйте свою думку.

2. Працівник у відрядженні вночі помер від захворювання у готелі. Чи підлягає цей випадок розслідуванню? Обґрунтуйте свою думку.

3. Працівник лікувального закладу одержав виробничу травму. Лікар, зі слів потерпілого вказав у листку непрацездатності причину «виробнича травма». Комісія з розслідування відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві дійшла висновку, що нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом, про що були складені акти за формою Н-5 і НПВ.

Фонд соціального страхування тимчасової втрати працездатності відмовився оплатити дні непрацездатності потерпілому, посилаючись на те, що лікар, зі слів потерпілого, в листку непрацездатності вказав причину «виробнича травма».

Хто на Вашу думку повинен оплатити дні непрацездатності потерпілому? Обґрунтуйте свою думку.

4. Чи має право комісія з охорони праці визначати відсоток ступеня вини потерпілого в результаті нещасного випадку під час оформлення документів до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань для одержання ним одноразової допомоги?

5. Чи має право керівник лікувально-профілактичного закладу за місцем проживання хворого, а не за місцем знаходження підприємства, направляти у відповідні установи запити на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці, і чи повинні запити бути завізовані профпатологом?

6. Що треба робити, якщо у працівника впродовж його трудової діяльності комісії з проведення періодичних медичних оглядів патології не виявляли, а під час звернення до профпатолога працівникові встановлюється діагноз з підозрою на профзахворювання?

7. На підприємстві стався нещасний випадок. Роботодавець відразу повідомив відділення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за місцем знаходження підприємства, призначив комісію з розслідування і дав запит у лікувальний заклад про визначення ступеня тяжкості цієї травми. Комісія впродовж трьох діб повинна скласти відповідні акти (за формою Н-5, Н-1 або НПВ) і передати їх на затвердження роботодавцеві, але лікувальний заклад, на порушення наказу МОЗ від 04.07.2007 р. № 370, висновок про ступінь тяжкості дав через три дні, і травму було віднесено до категорії тяжких. Роботодавець направив повідомлення про нещасний випадок і висновок про ступінь тяжкості травми у Держгірпромнагляді одержав дозвіл на розслідування нещасного випадку комісією підприємства.

З якого числа у цьому випадку має бути призначена комісія з розслідування — з дня травми чи з дня одержання дозволу Держгірпромнагляду, і як бути з термінами розслідування?

8. Із старшим оглядачем-ремонтником вагонів пункту технічного обслуговування вагонів (ПТО) стався нещасний випадок зі смертельним наслідком. Технічне обслуговування поїздів проводиться на ПТО станцій відповідно до технологічного процесу, який погоджений з начальником станції, іншими службами залізниці та затверджений в установленому порядку. Робочі місця оглядачів-ремонтників (у т. ч. і старшого) знаходяться між коліями парків, де проводиться робота, і після закінчення роботи працівники ПТО покидають міжколії і повертаються до приміщення ПТО, яке розташоване на території станції.

Зробивши вранці розстановку оглядачів-ремонтників за заявками для огляду поїздів, старший оглядач покинув приміщення ПТО, а менше ніж за півгодини стало відомо, що він при переході головної колії був смертельно травмований швидким поїздом. Випадок стався за 300 м від місця роботи на коліях оглядачів його зміни. Начальник ПТО додаткових завдань йому не давав, і старший оглядач повинен був перебувати в зоні роботи оглядачів.

Який акт — за формою Н-1 чи НПВ — необхідно скласти у даному випадку, тому що думки членів комісії з розслідування розділилися: одні вважають, що необхідно скласти акт за формою Н-1, мотивуючи це тим, що працівник прийшов на роботу і перебував на станції, інші наполягають на складанні акта за формою НПВ, тому що працівник порушив трудову і виробничу дисципліну і фактично використовував робочий час для власних потреб?

9. Працівник, крім своєї основної роботи, працює за сумісництвом на іншому підприємстві, де з ним стався нещасний випадок з тяжкими наслідками. Комісія якого підприємства повинна розслідувати цей випадок і хто несе витрати на реабілітацію потерпілого?

10. Працівник одержав травму на виробництві, але відпрацювавши зміну, поїхав додому, не повідомивши про нещасний випадок безпосередньому керівникові.

На роботу він прийшов через три дні, повідомив, що перебуває на амбулаторному лікуванні у зв'язку з травмою на виробництві та подав заяву з проханням розслідувати нещасний випадок, що стався з ним.

Лікувальний заклад своєчасно не надіслав екстрене повідомлення на виробництво і робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

Роботодавець, отримавши заяву від потерпілого, одразу зробив запит до лікувального закладу, одержав підтвердження про звернення працівника з посиланням на нещасний випадок на виробництві, передав повідомлення робочому органу виконавчої дирекції Фонду та створив комісію з розслідування нещасного випадку.

Чи порушив роботодавець порядок та терміни повідомлення про нещасний випадок робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві?

11. У 1982 р. повертаючись із відрядження сталася ДТП, в результаті чого працівник одержав травму. Після цієї пригоди відбувся народний суд, за вироком якого водій відшкодував потерпілому матеріальну шкоду. Чи має право, згідно з Порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, після того, як минуло 26 років з дня нещасного випадку, що стався, вимагати від підприємства, на якому він працював, складання акта за формою Н-1?

12. Розрахувати допомогу по тимчасовій непрацездатності робітниці Степаненко О. В., яка хворіла з 12 травня по 25 травня 2014 р. Стаж роботи 3 роки. Заробітна плата становить 4000грн. + 10 % премії за місяць.

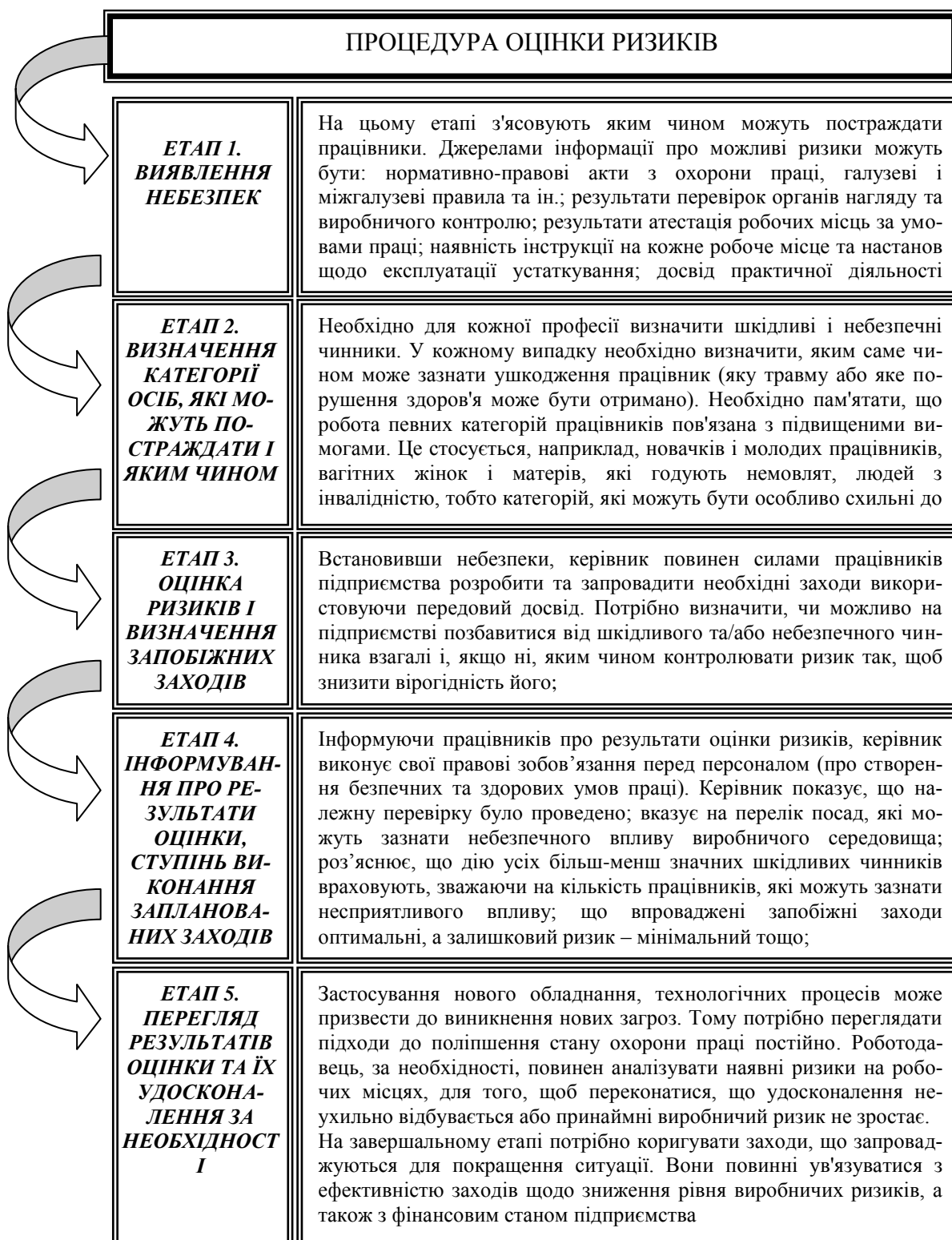


Рис.1.13. Процедура оцінки ризиків

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

***Мета розділу:** ознайомити студента із основними показниками, що характеризують стан охорони праці в Україні та основними методами аналізу травматизму та профзахворювань; виявити основні причини професійної захворюваності і травматизму; навчити оцінювати рівень травматизму і профзахворювань та розробляти заходи щодо їх запобігання.*

Після вивчення розділу студент повинен:

- ✓ набути спеціальні знання з сутності основних понять і категорій менеджменту в галузі охорони праці;
- ✓ сформувати цілісне уявлення про стан охорони праці в Україні тенденції його розвитку на основі даних статистичних джерел, звітів, наукової літератури і ЗМІ;
- ✓ вміти самостійно осмислювати явища оточуючого середовища, які можуть впливати на стан здоров'я і безпеки діяльності;
- ✓ вміти обирати систему показників для об'єктивного оцінювання стану охорони праці і володіти методами їх розрахунку;
- ✓ аналізувати і використовувати історичні тенденції з становлення системи охорони праці у вирішенні актуальних проблем сучасної України;
- ✓ оволодіти методами аналізу оцінювання виробничого травматизму і враховувати результати оцінювання при розробці заходів щодо його запобігання.

План

- 3.1. Середовище і показники охорони праці в Україні.
- 3.2. Методи аналізу та оцінки виробничого травматизму і профзахворювань.
- 3.3. Заходи щодо запобігання випадків виробничого травматизму і захворювання працівників
- 3.4. Негативні наслідки виробничого травматизму і захворювання працівників.

3.1. Середовище і показники охорони праці в Україні

Безпека людей в суспільстві базується на такому стані ресурсів, техніки, інформації, екології та інших умовах, за яких гарантується якість життя людей і оточуючого середовища та створюються умови для становлення і динамічного функціонування соціально-економічного розвитку й запобігання внутрішніх і зовнішніх загроз.

Одним із основних показників стану охорони праці є рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності.

Забезпечення громадянських прав на безпечні і здорові умови праці є стратегічним напрямком соціальної політики всіх розвинутих країн. Вона узгоджується з принципами Європейської соціальної Хартії (1998) та Глобальної стратегії Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ).

Міжнародне бюро праці з'ясувало, що в середньому в світі на 100 тис. працюючих щорічно припадає приблизно шість нещасних випадків зі смертельними наслідками. В Україні цей показник майже вдвічі вищий. Рівень виробничого травматизму в деяких країнах Європи наведено в табл. 3.1 [41—43].

У країнах Європейського Союзу щорічно жертвами нещасних випадків і профзахворювань стають близько 10 млн. осіб; з них майже 8 тис. гинуть.

В Україні щоденно на виробництві травмуються в середньому 140–180 осіб, з них 20 стають інвалідами, а 3–4 гинуть.

Кожних три хвилини внаслідок виробничої травми чи професійного захворювання у світі помирає одна людина;

В Україні внаслідок травм кожних шість годин гине одна людина;

Кожної секунди у світі на виробництві травмується чотири людини;

В Україні кожних вісім хвилин травмується одна людина;

Кожного місяця у світі на виробництві травмується така кількість людей, яка дорівнює населенню Парижа.

Таблиця 3.1. Загальна кількість (коефіцієнт) смертельних випадків на виробництві на 1000 працюючих ($K_{\text{см}} \cdot 1000$) у деяких країнах Європи

№ з/п	Країна	$K_{\text{см}} 1000$	№ з/п	Країна	$K_{\text{см}} 1000$
1	Велика Британія	0,010	6	Польща	0,067
2	Франція	0,016	7	Австрія	0,061
3	Норвегія	0,020	8	Білорусь	0,089
4	Данія	0,028	9	Україна	0,117
5	Угорщина	0,056	10	Росія	0,134

Показники стану охорони праці суттєво відрізняються за окремими галузями виробництва (рис. 3.1) [44].

Високо травмонебезпечною в нашій країні є вугільна промисловість. Так, на кожний мільйон тонн видобутого вугілля гине в середньому троє шахтарів. Це підтверджують статистичні дані стосовно розподілу виробничого травматизму по областях України (рис. 3.2). У США цей показник у 100 разів нижчий, а в Росії — майже у шість разів.

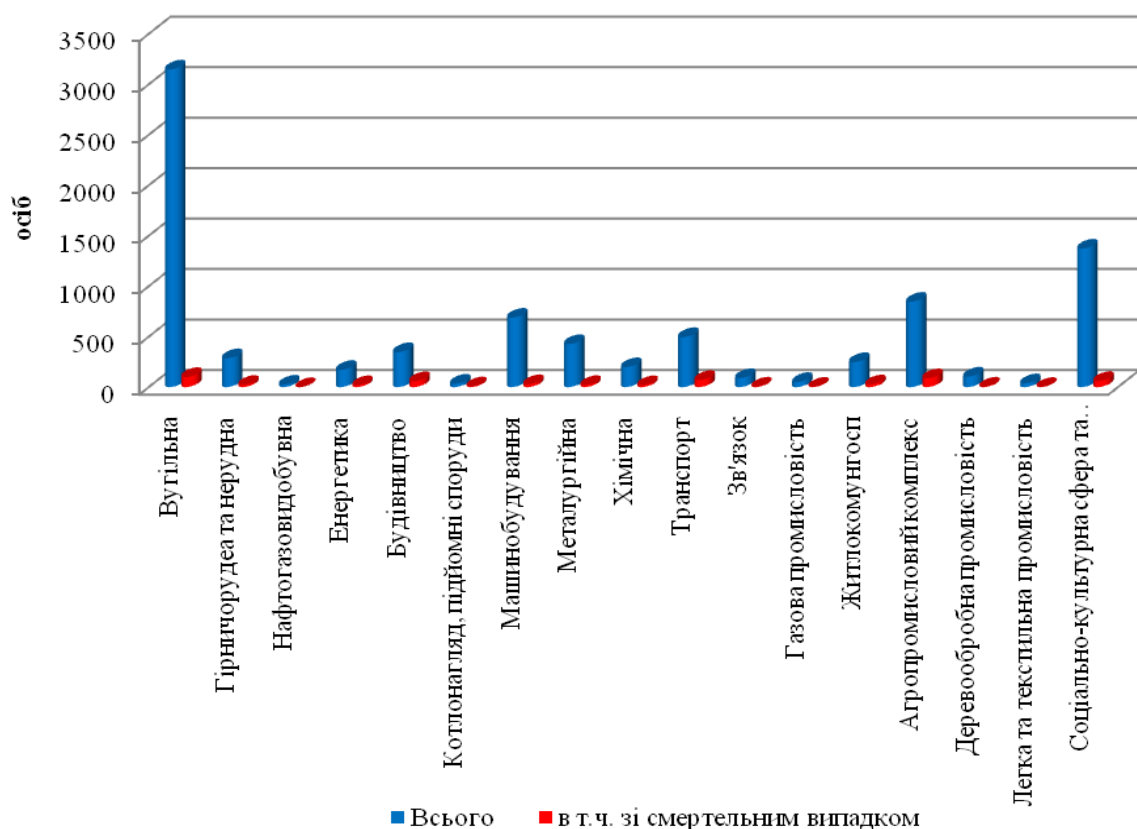


Рис. 3.1. Стан виробничого травматизму в Україні за 2013 рік по галузях економіки

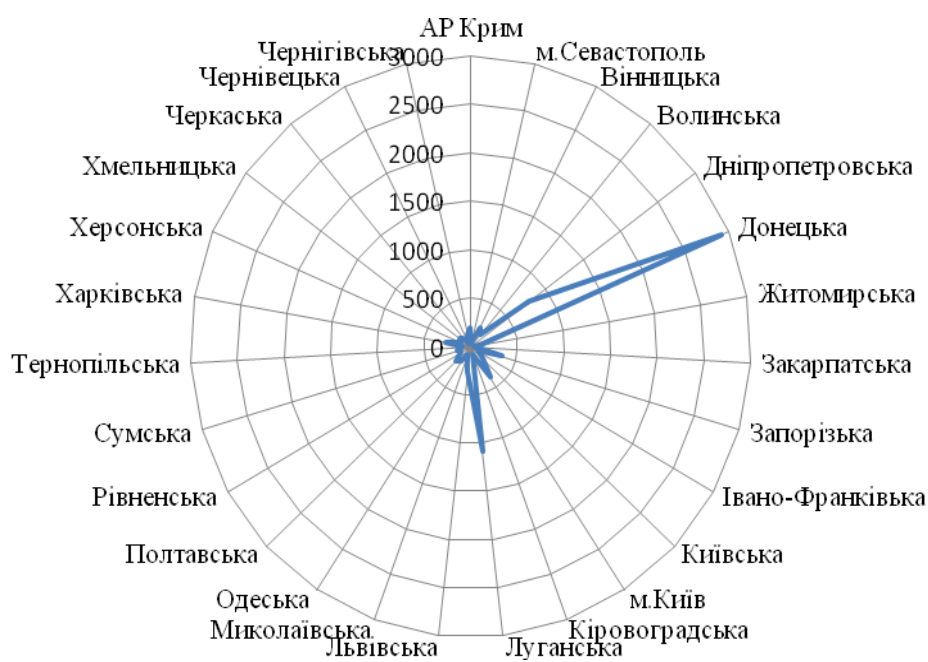


Рис. 3.2. Стан виробничого травматизму у 2013 році по областях України

Особливу тривогу викликає відсутність зменшення професійних захворювань. За даними Міжнародної організації праці у світі щорічно реєструється близько 160 млн. випадків професійних захворювань, економічні втрати суспільства від яких оцінюються у розмірі 4—5 % світового ВВП, тобто більше 1251,3 млрд. доларів США [42]. Демографічна криза, високий рівень загальної захворюваності та виробничого травматизму є тим фоном, на тлі якого формується професійна захворюваність. Її основною причиною є незадовільний стан умов праці, недоліки у проведенні періодичних медичних оглядів, недостатнє забезпечення та застосування працівниками колективних та індивідуальних захисних засобів.

І хоч протягом останніх п'яти років в Україні спостерігається позитивна динаміка зниження виробничого травматизму, то ситуація щодо професійних захворювань залишається нестабільною, а їх рівень високим.

За 2013 рік до робочих органів виконавчої дирекції Фонду надійшло 5729 повідомлень про професійні захворювання (отруєння). За результатами розслідування професійних захворювань складено 5612 актів розслідування причин виникнення хронічних професійних захворювань (актів П-4).

У порівнянні з аналогічним періодом 2012 року кількість професійних захворювань збільшилась на 4 %, або на 216 випадків (з 5396 до 5612).

Найбільша кількість професійних захворювань зареєстрована у Донецькій (32,3 %), Луганській (25,8 %), Дніпропетровській (17,6 %) і Львівській (10,5 %) областях. Кількість профзахворювань у цих областях складає понад 86 % від загальної кількості по Україні [44].

Значний ріст професійних захворювань відмічається у Волинській області — на 151 випадок (з 112 до 263), Донецькій області — на 50 випадків (з 1760 до 1810), Луганській області — на 37 випадки (1412 до 1449), Львівській області — на 20

випадків (з 568 до 588), Дніпропетровській області — на 18 випадків (з 971 до 989) [44].

У структурі професійних захворювань перше місце належить хворобам органів дихання — 68 % від загальної кількості по Україні (понад 3831 випадок). На другому місці — захворювання опорно-рухового апарату — 20 % (остеохондрози, артрити, артози — понад 1140 випадків). Третє місце залишається за вібраційною хворобою 4 % (205 випадків), четверте за хворобами слуху — 3 % (192 випадки) [44].

Основні причини професійної захворюваності в Україні наведені на рис. 3.3.

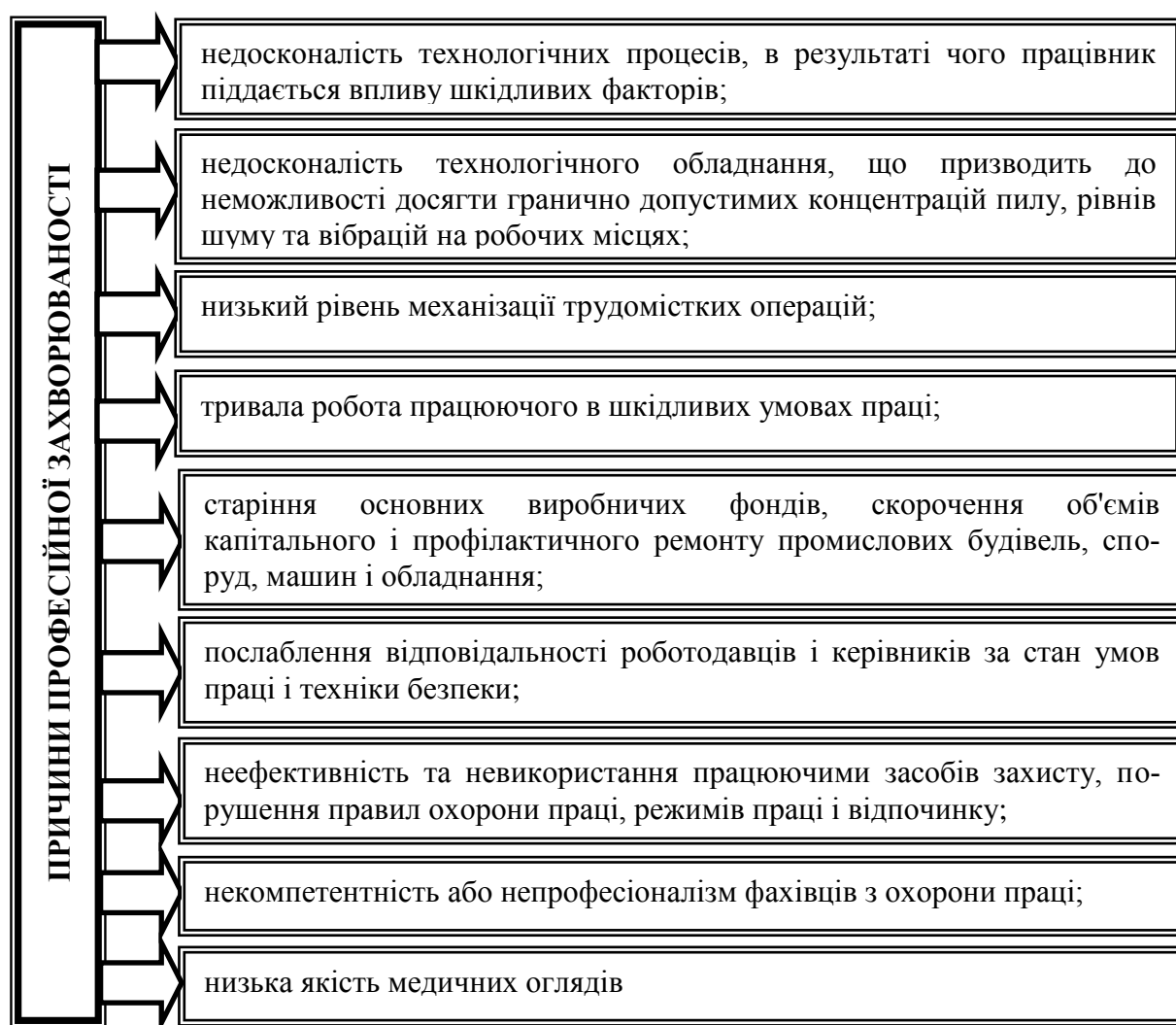


Рис. 3.3. Основні причини професійної захворюваності в Україні

В Україні існують суттєві проблеми щодо встановлення діагнозу професійного захворювання (недоліки у проведенні періодичних медичних оглядів та виконання медичних рекомендацій заключних актів медоглядів тощо), а також соціального

захисту хворих із професійними захворюваннями (встановлення ступеню втрати працездатності та середній розмір пенсії).

Перехід до «територіального принципу» медичного обслуговування працівників підприємств, установ та організацій призвів до створення в лікувально-профілактичних закладах (районні або територіальні поліклініки) спеціальних комісій для проведення періодичних профілактичних медичних оглядів. Як свідчить накопичений досвід, члени таких комісій часто не мають професійних знань з гігієни праці та профпатології, та не знайомі з особливостями трудових процесів, в яких зайняті працівники, що підлягають таким медоглядам.

До складу таких комісій майже не включаються кваліфіковані фахівці лікарі-профпатологи, не говорячи вже про представників науково-дослідних установ відповідного профілю.

Проблеми своєчасного виявлення хворих на професійні захворювання зумовлена також певними недоліками у статистичній звітності, особливо щодо відомостей про розповсюдженість цих хвороб та їх наслідків.

В структурі причин смертності провідні місця традиційно займають хвороби системи кровообігу, нещасні випадки (травматизм) та злоякісні новоутворення. Слід зазначити, що в умовах сьогодення серед названих причин може бути керованою лише травматизм.

Кількість нещасних випадків по регіонах України за 2013 рік (у відсотках до загальної кількості нещасних випадків по Україні) наведена на рис. 3.4.

Аналіз стану нещасних випадків свідчить, що в Україні протягом останніх п'яти років загальна кількість нещасних випадків,

пов'язаних із виробництвом, зменшилась на 40 %, а кількість нещасних випадків із смертельним наслідком, пов'язаних із виробництвом, на 42 % [20, 44].

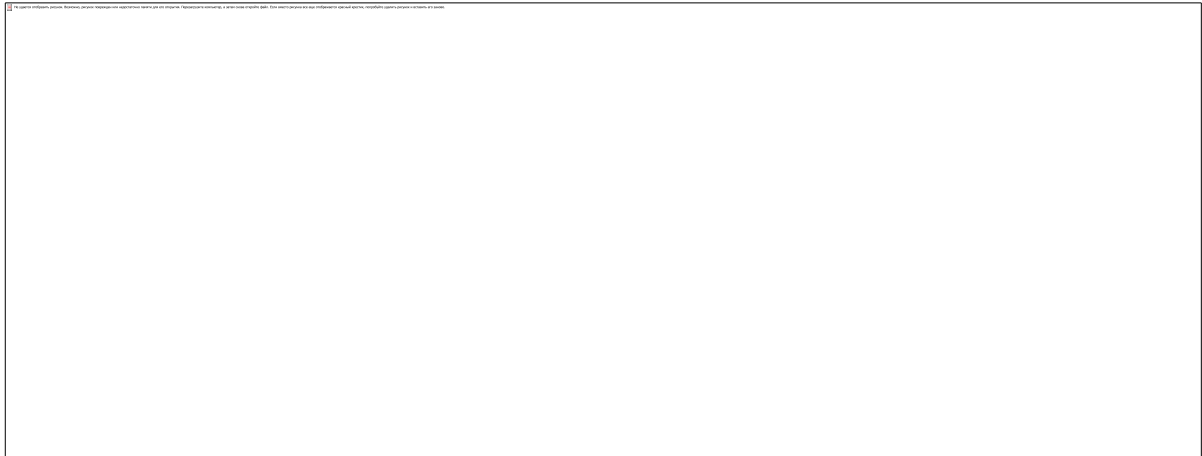


Рис.3.4. Кількість нещасних випадків по регіонах України за 2013 рік (у відсотках до загальної кількості нещасних випадків по Україні)

За останній рік до робочих органів виконавчої дирекції «Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України» надійшло 12907 повідомлень про нещасні випадки на виробництві, в яких постраждало 13313 осіб, в т.ч. 1766 — із смертельним наслідком.

За класами хвороб смертність чоловіків працездатного віку більше, ніж у жінок у 5,7 рази (нещасні випадки, травми), у 4,8 рази (хвороби системи кровообігу. У 3,8 рази (хвороби органів дихання, у 2,9 рази (хвороби органів травлення та у 1,8 рази (злоякісні новоутворення).

Зазначені особливості захворюваності і смертності серед працюючих вкрай негативно впливають на проблему збереження трудового потенціалу країни., що, в свою чергу вимагає більш уважного ставлення до розробки та впровадження необхідних заходів щодо запобігання травматизму та профзахворювань.

3.2. Методи аналізу та оцінки виробничого травматизму і профзахворюваності

Перш ніж розробляти заходи по підтримці належного рівня охорони праці менеджер повинен оцінити рівень виробничого травматизму та профзахворюваності за існуючими показниками, загально проаналізувати стан охорони праці, визначити причинно-наслідкові зв'язки, чинники впливу.

Основні методи, що використовуються для аналізу виробничого травматизму наведені на рис. 3.5 [45].

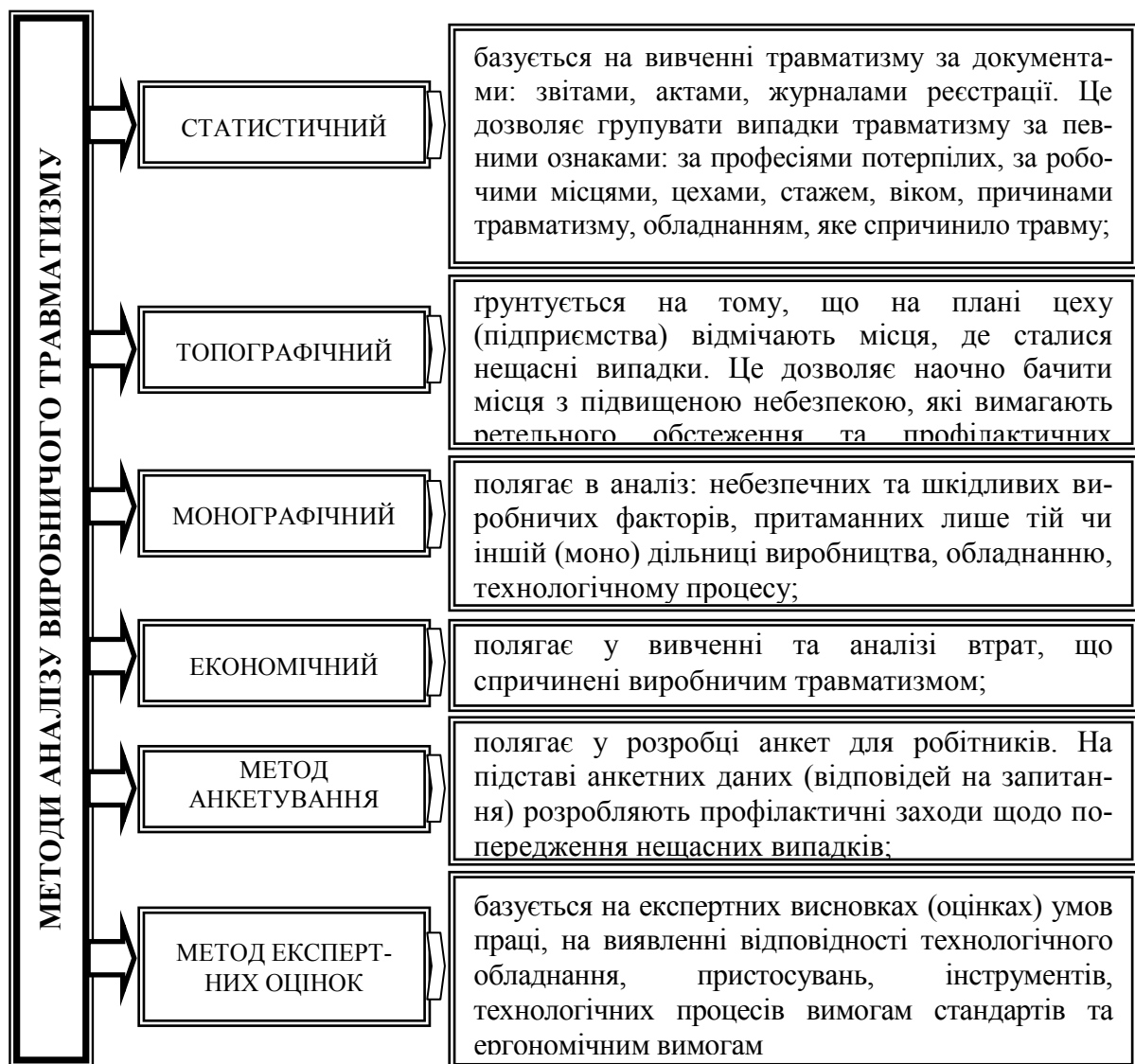


Рис. 3.5. Основні методи, що використовуються для аналізу виробничого травматизму

Для оцінки рівня травматизму використовують коефіцієнти частоти та тяжкості [46]:

$$K_{\text{чт}} = A \times \frac{1000}{N}, \quad (3.1)$$

де $K_{\text{чт}}$ — показник частоти травматизму; A — кількість випадків травматизму за звітний період; N — середньоспискова чисельність працюючих;

$$K_{\text{тт}} = \frac{Д}{A}, \quad (3.2)$$

де $K_{\text{тт}}$ — показник тяжкості травматизму; $Д$ — кількість днів непрацездатності.

Коефіцієнт частоти травматизму показує скільки випадків травматизму за відповідний період (півріччя, рік) припадає на 1000 середньоспискових працівників підприємства (цеху, ділянки), що працювали за цей період, а коефіцієнт тяжкості травматизму — скільки днів непрацездатності припадає в середньому на один випадок травматизму за відповідний період.

Інтегровану оцінку рівня виробничого травматизму проводять за коефіцієнтом загального травматизму, який розраховується за формулою:

$$K_{\text{заг}} = K_{\text{чт}} \times K_{\text{тт}}. \quad (3.3)$$

Показник непрацездатності — це число людино-днів непрацездатності, що припадає на 1000 працюючих розраховується за формулою:

$$\Pi_{\text{н}} = 1000 \times \frac{Д}{N}. \quad (3.4)$$

Вплив виробничих факторів не обмежується лише їх роллю як причини професійних захворювань. Давно було помічено, що особи, які працюють з токсичними речовинами, частіше хворіють на загальні захворювання (грип, розлад органів травлення, запалення легень тощо), що ці хвороби проходять у них важче, а процес одужання йде повільніше. Тому, окрім коефіцієнтів частоти

та тяжкості профзахворюваності важливо також визначати коефіцієнт рівня загальної захворюваності (формули 3.5—3.7):

$$K_{\text{чз}} = 3 \times \frac{100}{N}; \quad (3.5)$$

$$K_{\text{чз}} = 3 \times \frac{100}{N}; \quad (3.6)$$

$$K_{\text{заг}} = K_{\text{чз}} \times K_{\text{тз}}, \quad (3.7)$$

де 3 — кількість випадків захворювань за звітний період; Д — кількість днів непрацездатності за цей же період; N — середньоспискова чисельність працюючих

На основі отриманих показників визначають динаміку виробничого травматизму, професійної та загальної захворюваності за відповідний період, яка дозволяє оцінити стан охорони праці на підприємстві, правильність обраних напрямків щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці і розробити проект заходів, спрямованих на усунення недоліків.

Керівник підприємства зобов'язаний інформувати працівників про стан охорони праці, причини нещасних випадків, професійних захворювань та про заходи, котрих вжито для їх усунення.

3.3. Заходи щодо запобігання випадків виробничого травматизму і профзахворювань

За кілька останніх років в Україні витрати на відшкодування витрат потерпілим на виробництві та ліквідацію наслідків нещасних випадків приблизно у 20 разів перевищували витрати на заходи з охорони праці.

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності можлива лише за умови ретельного

вивчення причин їх виникнення. Для полегшення цього завдання прийнято поділяти причини виробничого травматизму і професійної захворюваності (рис. 3.6) [24, 26].

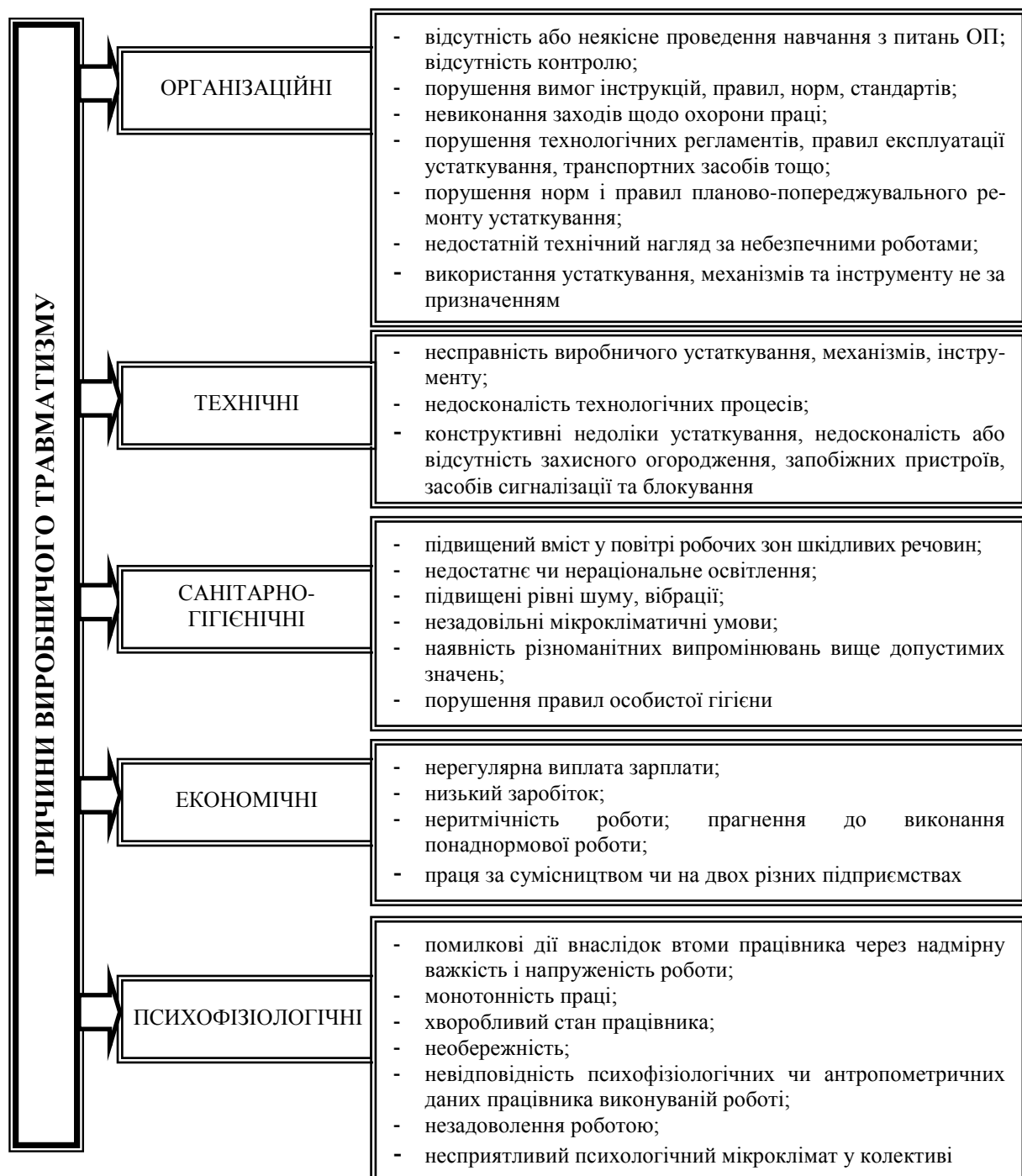


Рис. 3.6. Класифікація причин травматизму та профзахворюваності

Розподіл основних заходів щодо попередження та усунення причин виробничого травматизму і професійної захворюваності наведений на рис. 3.7.

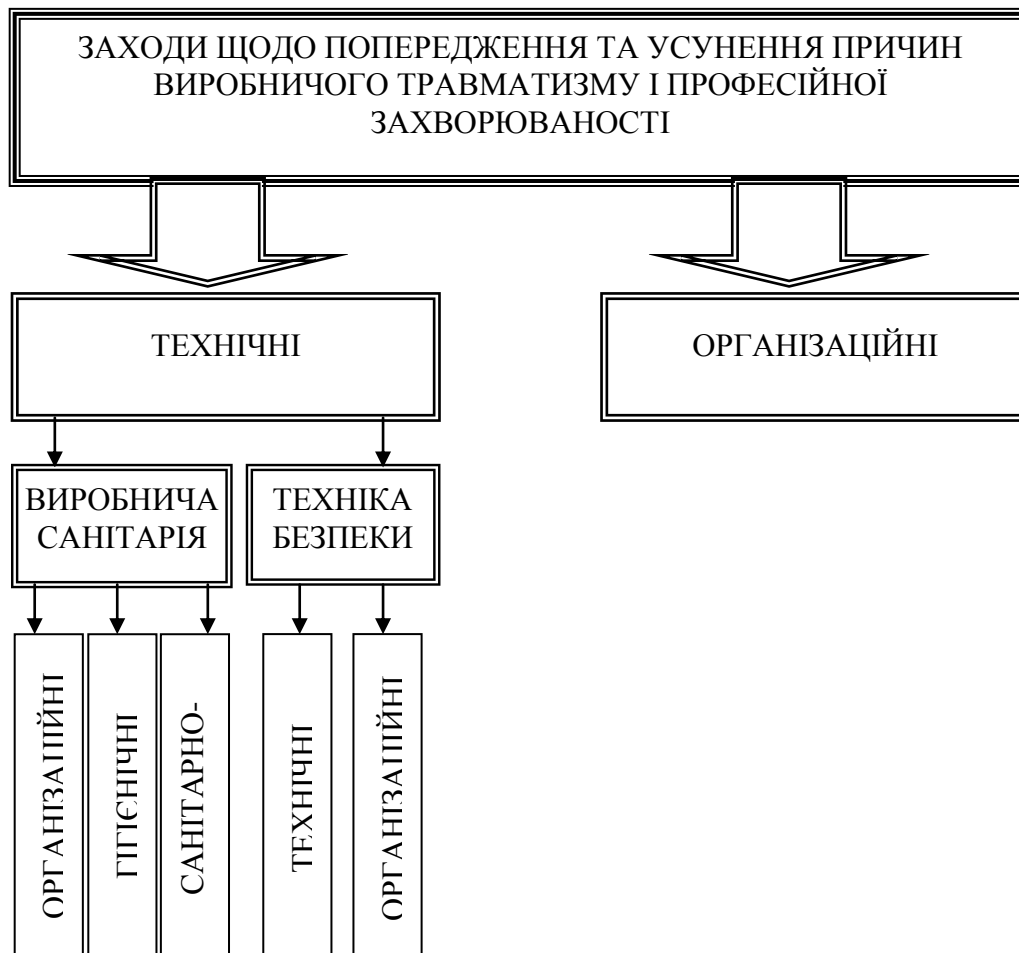


Рис. 3.7. Розподіл основних заходів щодо попередження та усунення причин виробничого травматизму і професійної захворюваності

Заходи з виробничої санітарії передбачають створення комфортного мікроклімату шляхом влаштування відповідних систем опалення, вентиляції, кондиціонування повітря; теплоізоляція конструкцій будівлі та технологічного устаткування; заміна шкідливих речовин та матеріалів нешкідливими; герметизація шкідливих процесів; зниження рівнів шуму та вібрації; встановлення раціонального освітлення; забезпечення необхідного ре-

жиму праці та відпочинку, санітарного та побутового обслуговування.

Заходи з техніки безпеки передбачають систему організаційних та технічних заходів та засобів, що запобігають впливу на працюючих небезпечних виробничих чинників. До них належать: розроблення та впровадження безпечного устаткування; механізація та автоматизація технологічних процесів; використання запобіжних пристосувань, автоматичних блокувальних засобів; правильне та зручне розташування органів керування устаткуванням; впровадження систем автоматичного регулювання, контролю та керування технологічними процесами, принципово нових нешкідливих та безпечних технологічних процесів.

До організаційних заходів належать: правильна організація роботи, навчання, контролю та нагляду з охорони праці; дотримання трудового законодавства, законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці; впровадження безпечних методів та наукової організації праці; проведення оглядів, лекційної та наочної агітації та пропаганди з питань охорони праці; організація планово-попереджувального ремонту устаткування, технічних оглядів та випробувань транспортних та вантажопідіймальних засобів, посудин, що працюють під тиском.

3.4. Негативні наслідки виробничого травматизму і захворювання працівників

Виробничий травматизм, професійні та професійно зумовлені захворювання завдають не лише соціальних, але й значних економічних збитків, тому методика визначення економічних наслідків непрацездатності є важливою й актуальною в сучасному виробництві. Розроблені методи розрахунку економічних наслідків тимчасової непрацездатності є досить громіздкими та складними, тому розглянемо спрощену методику визначення збитків, пов'язаних з виробничим травматизмом і за-

гальними захворюваннями працівників, запропоновану професорами М. Гандзюком та М. Купчиком. Суть цієї методики полягає у визначенні матеріальних збитків шляхом розрахунків певних показників за кожним видом причин, які зумовлюють ті чи інші збитки, та визначення узагальненого показника, який вказує їх питому вагу в загальному обсязі виробництва [47, 48].

Виявлення розміру матеріальних збитків, що їх завдає виробничий травматизм підприємству, здійснюється за формулою:

$$M_{зб} = D_n \times (P_{сд} + B_n), \quad (3.8)$$

де $M_{зб}$ — збитки, зумовлені тим, що працівники, які отримали травми, не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн; D_n — загальна кількість днів непрацездатності за розрахунковий період, спричинених травматизмом та профзахворюваннями, днів; $P_{ср}$ — середньоденна втрата прибутку від невиробленої продукції в розрахунку на один день, грн; B_n — середній розмір виплат за листком непрацездатності за один день усім потерпілим від травм, грн.

Визначення показника річних втрат, що зумовлені річним травматизмом, здійснюється за формулою:

$$K_{вт} = 100 \times \frac{M_{зб}}{P}, \quad (3.9)$$

де $K_{вт}$ — показник втрат річного обсягу виробництва продукції від виробничого травматизму, %; P — обсяг виробленої продукції за рік, грн.

Визначення розміру збитків, яких зазнає підприємство від загальних захворювань працівників, здійснюється за формулою:

$$M_{зз} = D_n \times (P_{сд} + B_{ср}), \quad (3.10)$$

де $M_{зз}$ — збитки, зумовлені тим, що хворі працівники не беруть участі у створенні матеріальних цінностей, грн; D_n — загальна кількість робочих днів, що їх втратили за звітний період усі працівники, які хворіли, днів; $B_{ср}$ — середній розмір виплат за один робочий день за всіма листками непрацездатності, що

зумовлені загальними захворюваннями, грн; $P_{\text{сд}}$ — середньоденна втрата прибутку від невиробленої продукції в розрахунку на один день, грн.

Показник річних втрат, які зумовлені загальними захворюваннями працівників підприємства, визначається за формулою:

$$K_{\text{вз}} = 100 \times \frac{M_{\text{зз}}}{P}, \quad (3.11)$$

де $K_{\text{вз}}$ — показник втрат, який характеризує збитки від загальних захворювань працівників, %; P — обсяг виробленої продукції за рік, грн; $M_{\text{зз}}$ — річні збитки через захворювання працівників.

Узагальнений показник, який характеризує сумарні втрати підприємства від травматизму та загальних захворювань працівників, визначається за формулою:

$$K_{\text{уз}} = K_{\text{вт}} \times K_{\text{вз}}. \quad (3.12)$$

Цей показник визначає, скільки відсотків річного прибутку втрачено через травматизм, профзахворювання та загальні захворювання працівників підприємства.

Наведена вище методика дозволяє оцінити втрати, яких зазнає підприємство від травм і хвороб робітників, що працюють на ньому. Однак вона не дає можливості здійснити повний аналіз, бо не враховує збитки від пошкодження обладнання та інвентарю, які часто трапляються під час аварії, або невиробничих втрат часу, пов'язаних з розслідуванням нещасних випадків, та інших матеріальних та нематеріальних втрат.

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 3

Основна

13. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці : Підручник. 2-ге вид., допов. і перероб. — К. : Основа, 2006. — 444 с.
14. Протоєрейський О. С., Запорожець О. І. Охорона праці в галузі : Навч. посіб. — К. : Книжкове вид-во НАУ, 2005. — 268 с.
15. Катренко Л. А., Кіт Ю. В., Пістун І. П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум : Навч. посіб. — Суми : Університетська книга, 2009. — 540 с.
16. Управління охороною праці : Навч. посібник / Ткачук К. Н., Мольчак Я. О., Каштанов С. Ф., Полукаров О. І., Ткачук К. К., Полукаров Ю. О., Стасюк В. М. — Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2011. — 288 с.

Додаткова

17. Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств і організацій. — К. : Основа, 2003. — 308 с.
18. Методичні рекомендації по визначенню напрямків ефективного вкладання коштів в охорону праці на підприємстві / С. П. Ткачук, Г. Г. Лисенко, К. Н. Ткачук та ін. — К. : Основа, 1999. — 80 с.
19. Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо полегшення умов і охорони праці / К. Н. Ткачук, М. О. Лисюк, І. А. Лучко та ін. — К. : Основа, 1999. — 95 с.
9. Положення про медичний огляд працівників певних категорій, Наказ МОЗ України від 21.05. 2007 р. № 246.
10. Крушельницька А. В. Фізіологія і психологія праці. — Львів : Афіша, 2000. — 337 с.

Інтернет-ресурси

11. Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду) [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.dnopr.kiev.ua>.
12. Офіційний сайт Міністерства надзвичайних ситуацій України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua>.
13. Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.social.org.ua>
14. ОХРАНА. Інтернет-газета о безопасности [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.oxpaha.ru>.
15. Электронная версия газеты «Безопасность Труда и Жизни» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.gazeta.asot.ru>.

Питання для перевірки засвоєння знань

1. Охарактеризуйте, в яких сферах і процесах життєдіяльності та життєзабезпечення суспільства повинні цілеспрямовано формуватись умови безпеки і охорони життя людей.
2. Назвіть найбільш та найменш травмонебезпечну галузь в нашій державі. Обґрунтуйте свою відповідь.
3. Назвіть джерела і склад інформації, необхідний для аналізу стану і рівня охорони праці?
4. Перерахуйте основні чинники, що впливають на стан і рівень охорони праці і високої захворюваності населення, зайнятого у виробничій сфері?
5. Які критерії і показники використовуються для оцінки рівня травматизму і профзахворювань?
6. Перелічіть і охарактеризуйте переваги та недоліки методів аналізу травматизму.

7. Проаналізуйте основні причини профзахворюваності в різних сферах господарювання.
8. Який позитивний міжнародний досвід з охорони праці доцільно і можливо запровадити в нашій країні?
9. Перелічіть соціальні і економічні збитки України за наявності високого рівня травматизму і профзахворювань.
10. Які заходи та рекомендації, на Вашу думку, необхідно започаткувати для зниження травматизму та професійних захворювань в галузі?

Вправи і завдання для самостійного вирішення

1. Аналітичні і діагностичні навички менеджера дають йому змогу передбачати наслідки ситуації про стан безпеки з охорони праці. Користуючись статистичною інформацією про стан і рівень професійної захворюваності в галузі (хімічній, металургійній, машинобудівній, текстильній тощо). Побудуйте ряд динаміки. Визначте тренд і надайте прогноз розвитку цього явища на період 3—5 років.

2. Складіть перелік основних перешкод, які виникають на шляху підвищення якості стану охорони праці.

3. Визначте завдання менеджера з охорони праці, які можуть сприяти активному прискоренню процесів з безпеки життя людей.

4. Визначити кількісно рівень травматизму за рік на підприємстві із середньосписковою чисельністю працюючих 1200 чоловік. Кількість нещасних випадків за рік склало 15. Кількість днів непрацездатності за закритими лікарняними листами врахованих нещасних випадків складає 120 днів.

5. За звітний період на підприємствах, установах та організаціях всіх форм власності міста Дніпропетровська сталося 95 нещасних випадків пов'язаних з виробництвом. Кількість підприємств, установ та організацій, які знаходяться на опера-

тивному контролю з питань охороні праці по місту Дніпропетровську складає 981 одиниця, на яких працюють 269600 чоловік. Визначити коефіцієнт частоти травматизму на 1000 працюючих у місті.

6. На підприємстві середньоспискова кількість працівників у звітному році склала 600 чоловік. За цей самий період сталося 25 випадків виробничого травматизму, у тому числі 5 випадків, які не були пов'язані з виробництвом. Загальна втрата робочого часу через непрацездатність у зв'язку з нещасними випадками, пов'язаними з виробництвом, становила 125 робочих днів, зокрема, 2 потерпілих, які отримали на виробництві травми 25 та 27 грудня, продовжували перебувати на лікарняному і в січні наступного за звітним року. Визначити коефіцієнт частоти і коефіцієнт важкості виробничого травматизму.

7. Визначити середньорічні коефіцієнти частоти і тяжкості нещасних випадків на підприємстві, на якому кількість працюючих складає 2700 осіб, за 2 роки зафіксовано 75 нещасних випадків із загальною кількістю днів непрацездатності 1220. Яке практичне значення має розрахунок цих показників травматизму на підприємстві?

8. На підприємстві з чисельністю персоналу 4 тис. осіб за рік виникло 50 нещасних випадків, унаслідок яких сума днів непрацездатності склала 650 робочих днів. Необхідно визначити коефіцієнти частоти і тяжкості травматизму, а також загальний коефіцієнт травматизму.

9. На підприємстві з чисельністю працівників 3000 чоловік, середній виробіток на одного працівника 30 грн. на день (при плановому прибутку 10 % від вартості і питомою вагою умовно-постійних витрат у плановій собівартості 20 %) загублено 15800 робочих днів у зв'язку з захворюваністю. Визначити загальний економічний збиток і суму збільшення собівартості за рахунок зниження випуску продукції й оплати регресних позовів, якщо регресні позови прийняті за 300 днів професійних

захворювань. Середній розмір оплати по лікарняних листках — 7 грн. у день, реальний фонд робочого часу на одного працівника 236 днів на рік.

10. Підготуйте план і питання для аналізу проблеми підвищення стану охорони праці разом з керованим колективом (розробіть план і алгоритм проведення заходів).

РОЗДІЛ 4

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Мета розділу: ознайомити студента із складом і ієрархією органів державного управління в галузі охорони праці, їх функціями, повноваженнями і відповідальністю; сформулювати уяву про систему державного нагляду і громадського контролю; надати методичні знання з організації і обґрунтування функцій і чисельності працівників служб охорони праці на підприємствах.

Після вивчення розділу студент повинен:

- ✓ уявляти систему органів охорони праці на всіх ієрархічних рівнях;
- ✓ знати компетенції і повноваження основних структурних підрозділів управління державною системою охорони праці;
- ✓ знати перелік функцій управління різними видами безпеки;
- ✓ уявляти права і види контролю представників контролю за пожежною, санітарною, радіаційною безпекою;

- ✓ знати права і обов'язки професійних спілок за контролем процесів охорони праці;
- ✓ знати джерела фінансування заходів і компенсації за погіршення стану здоров'я і способи їх використання;
- ✓ вміти проектувати і обґрунтовувати чисельність, права і обов'язки служб охорони праці на підприємстві.

План

- 4.1. Органи державного нагляду і контролю за станом охорони праці в країні.
- 4.2. Органи управління специфічними видами безпеки в Україні.
- 4.3. Органи громадського контролю з питань охорони праці.
- 4.4. Управління охороною праці на підприємстві.

4.1. Органи державного нагляду і громадського контролю за станом охорони праці в країні

Головним суб'єктом управління процесами охорони праці і збереження здоров'я населення країни є держава. Вона реалізує функції управління на державному, регіональному та місцевому рівнях і здійснює контроль за станом охорони праці на підприємствах і в організаціях.

Згідно закону України «Про охорону праці» (ст. 31—37) до органів, які здійснюють державне управління охороною праці відноситься:

- Кабінет Міністрів України;
- Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Органи державного контролю з нагляду за охороною праці;

- Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Компетенції та повноваження цих органів у сфері охорони праці визначені Законом України «Про охорону праці».

Делеговані повноваження держави у сфері охорони праці передаються асоціаціям, корпораціям, концернам та іншим об'єднанням у відповідності із законом України «Про охорону праці», в їхніх статутах договорами між підприємствами, які утворюють об'єднання і окремими підприємствами та організаціями. Для виконання делегованих функцій з охорони праці господарюючі суб'єкти в своїх апаратах управління створюють служби охорони праці.

Компетенції органів державного управління в галузі охорони праці наведені на рис. 4.1.

Крім загальнообов'язкових для всіх міністерств та інших центральних органів виконавчої влади функцій з управління охороною праці, деякі з них виконують ще й спеціальні функції охорони праці. Так, Міністерство праці та соціальної політики України забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарно-епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Міністерство охорони здоров'я України розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та в межах робочої зони підприємств, опрацьовує санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методику атестації робочих місць тощо.

Міністерство з питань надзвичайних ситуацій здійснює заходи щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій технологічного характеру і зменшенню збитків під час аварій

та катастроф, проводить оповіщення населення про загрозу і виникнення надзвичайних ситуацій та інформування його про наявну обстановку, організовує і проводить рятувальні та інші невідкладні роботи.

Одним із засобів забезпечення права людини на безпечну працю, яка не погіршує здоров'я є державний нагляд і громадський контроль за охороною праці.

ОРГАН	КОМПЕТЕНЦІЇ
Кабмін України	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення реалізації державної політики в галузі ОП; - подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; - спрямування і координація діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за ОП;
Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади	<ul style="list-style-type: none"> - проведення єдиної науково-технічної політики в галузі ОП; - розробка і реалізація галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; - здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств галузі з ОП; - укладання з галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; - участь в опрацюванні та перегляді НАОП; - організація навчання і перевірки знань з питань ОП;
Держгірпромнагляд	<ul style="list-style-type: none"> - комплексне управління ОП на державному рівні (реалізація держ. політики в цій галузі, контроль за виконанням функцій держ. управління ОП міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади тощо); - розробка разом з іншими органами загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контроль її виконання; - нормотворча діяльність, розробка і затвердження правил, норм, положень тощо; - координація роботи міністерств, центральних органів виконавчої влади, місцевих держ. адміністрацій тощо; - одержання статистичних даних та інформації, необхідної для виконання покладених на нього завдань; - участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, вивчення, узагальнення і поширення
місцеві державні адміністрації	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення виконання законів і реалізації держ. політики в галузі охорони праці; - забезпечення виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; - забезпечення соц. захисту найманих працівників; - контроль за дотриманням суб'єктами підприємницької діяльності

Рис. 4.1. Компетенції органів державного управління в галузі охорони праці

До органів, що здійснюють державний нагляд за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці незалежно від впливу будь-яких господарюючих суб'єктів, крім центрального органу виконавчої влади спеціально уповноваженого, відносяться:

- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці;
- спеціально уповноважений орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з пожежної безпеки.

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

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

Спеціально уповноваженим державним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці є Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд). Свою роботу по контролю за станом охорони праці він проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці, експертно-технічні центри.

Права та обов'язки посадових осіб Держгірпромнагляду наведені на рис. 4.2.

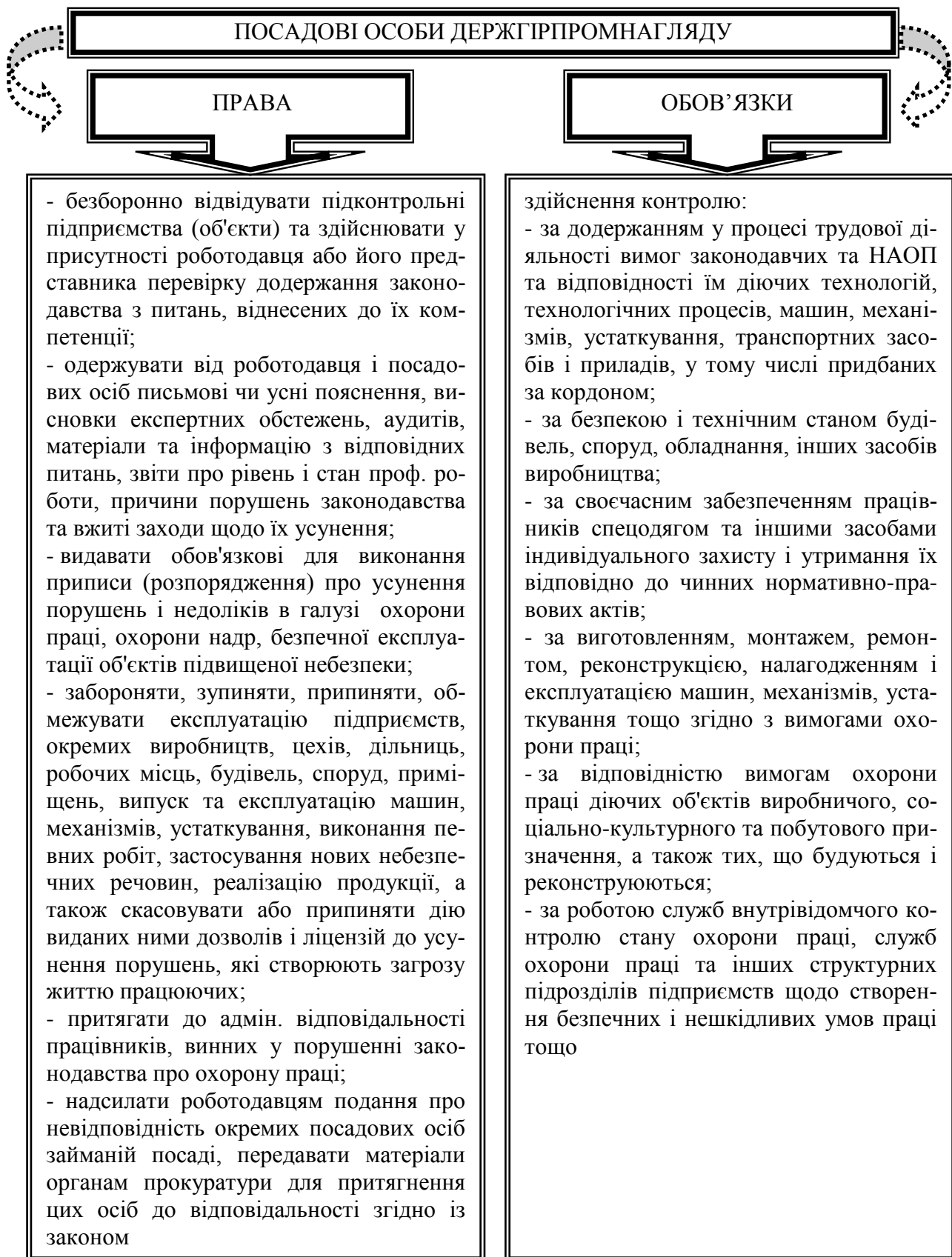


Рис. 4.2. Права та обов'язки посадових осіб Держгірпромнагляду

Експертно-технічні центри (ЕТЦ) Держгірпромнагляду діють згідно з Положенням, затвердженим наказом Держнагляд-охоронпраці від 21.11.1994 р. №116. вони мають право здійснювати й низку послуг, в тому числі на госпрозрахунковій основі здійснювати:

- діагностику устаткування;
- експертизу на відповідність нормативно-правовим актам про охорону праці проектів виробничих об'єктів;
- розробку нових технологій, засобів виробництва, колективного та індивідуального захисту працюючих, зразки нових машин і механізмів тощо;
- специфікацію виробів, приладів, устаткування;
- послуги з питань безпеки праці разом з органами Держгірпромнагляду;
- навчання і перевірку знань працівників з питань охорони праці.

4.2. Органи управління специфічними видами безпеки в Україні

Крім охорони праці при здійсненні різних видів діяльності, держава здійснює контроль і забезпечує охорону праці від специфічних видів безпеки, в т.ч. ядерної, радіаційної, пожежної, санітарно-епідемічної та започатковує страхові заходи при їх порушенні. Уповноваженим державним органом з питань радіаційної безпеки є Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки, який згідно з Указом Президента України включено до складу Міністерства охорони навколишнього середовища і ядерної безпеки України (Мінекобезпеки України).

Функції органів державного нагляду за радіаційною безпекою наведені на рис. 4.3.

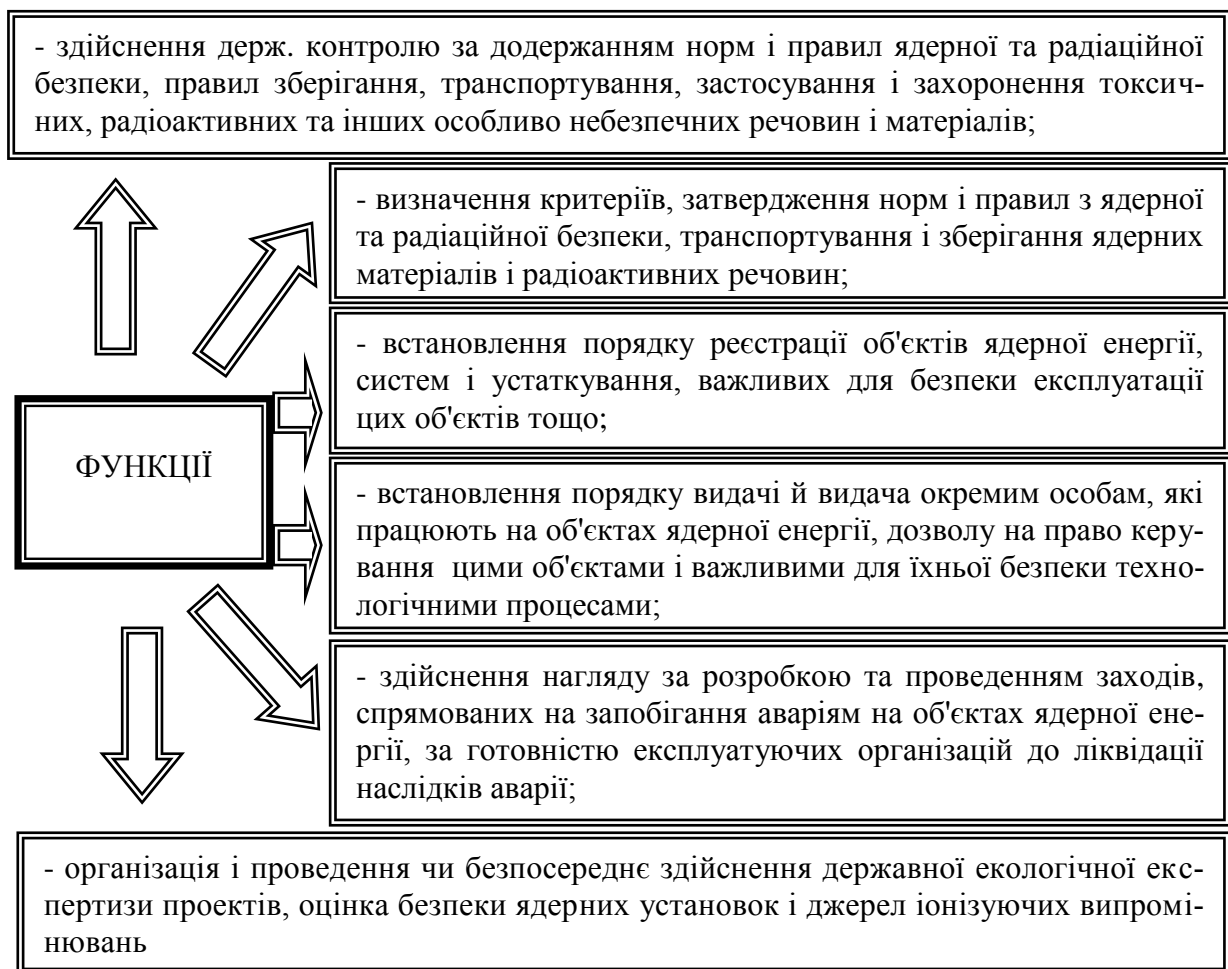


Рис.4.3. Функції органів державного нагляду за радіаційною безпекою

Спеціально уповноваженим державним органом з питань пожежної безпеки є Державний департамент пожежної безпеки Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій.

Наглядові функції органів пожежної охорони полягають у нагляді за дотриманням протипожежних норм і правил при проектуванні, будівництві та експлуатації промислових підприємств та житлових і громадських будівель. На органи державного пожежного нагляду покладено контроль за постійною готовністю відомчих пожежних підрозділів і формувань, станом протипожежного обладнання, якістю навчання з питань пожежної безпеки. Права представників органів пожежної безпеки наведені на рис. 4.4.

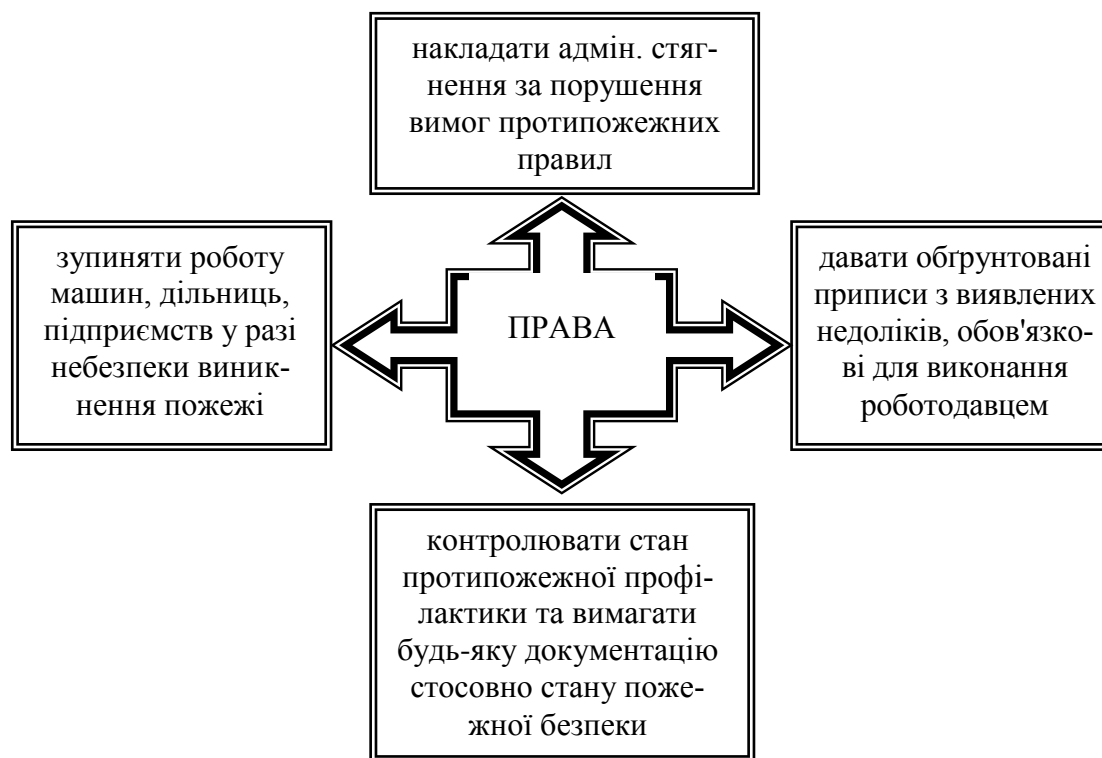


Рис. 4.4. Права представників органів пожежної безпеки

Спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці — Міністерство охорони здоров'я України здійснює наглядові функції через санітарно-епідеміологічну службу.

Органи санітарно-епідеміологічної служби проводять державну санітарно-гігієнічну експертизу, гігієнічну регламентацію небезпечних факторів, видають дозволи на їх використання. Вони здійснюють контроль за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на ліквідацію та попередження забруднення навколишнього середовища, на покращення умов праці, побуту, відпочинку, а також контроль за впровадженням заходів щодо запобігання професійним захворюванням. Свою роботу санепідемнагляд здійснює через районні, міські й обласні санітарно-епідеміологічні станції, до штату яких входять санітарні інспектори. Органи нагляду узгоджують проекти будівництва та реконструкції підприємств щодо питань гігієни та виробничої санітарії, беруть участь у роботі комісій з введення в дію нових виробничих об'єктів. Права, якими наділені санітарні інспектори, наведені на рис. 4.5.



Рис.4.5. Права, якими наділені санітарні інспектори

Суттєвим доповненням до державного нагляду є широке використання громадськості для контролю за умовами і охороною праці.

4.3. Органи громадського контролю з питань охорони праці

Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки і уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці. Фонд соціального страхування від нещасних випадків також перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, здійснюючи заходи щодо запобігання нещасним випадкам та усунення загрози здоров'ю працюючих, викликані умовами праці.

Права та обов'язки професійної спілки наведені на рис. 4.6.

У разі відсутності профспілки на підприємстві громадський контроль за дотриманням законодавства з охорони праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Вона має право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці.

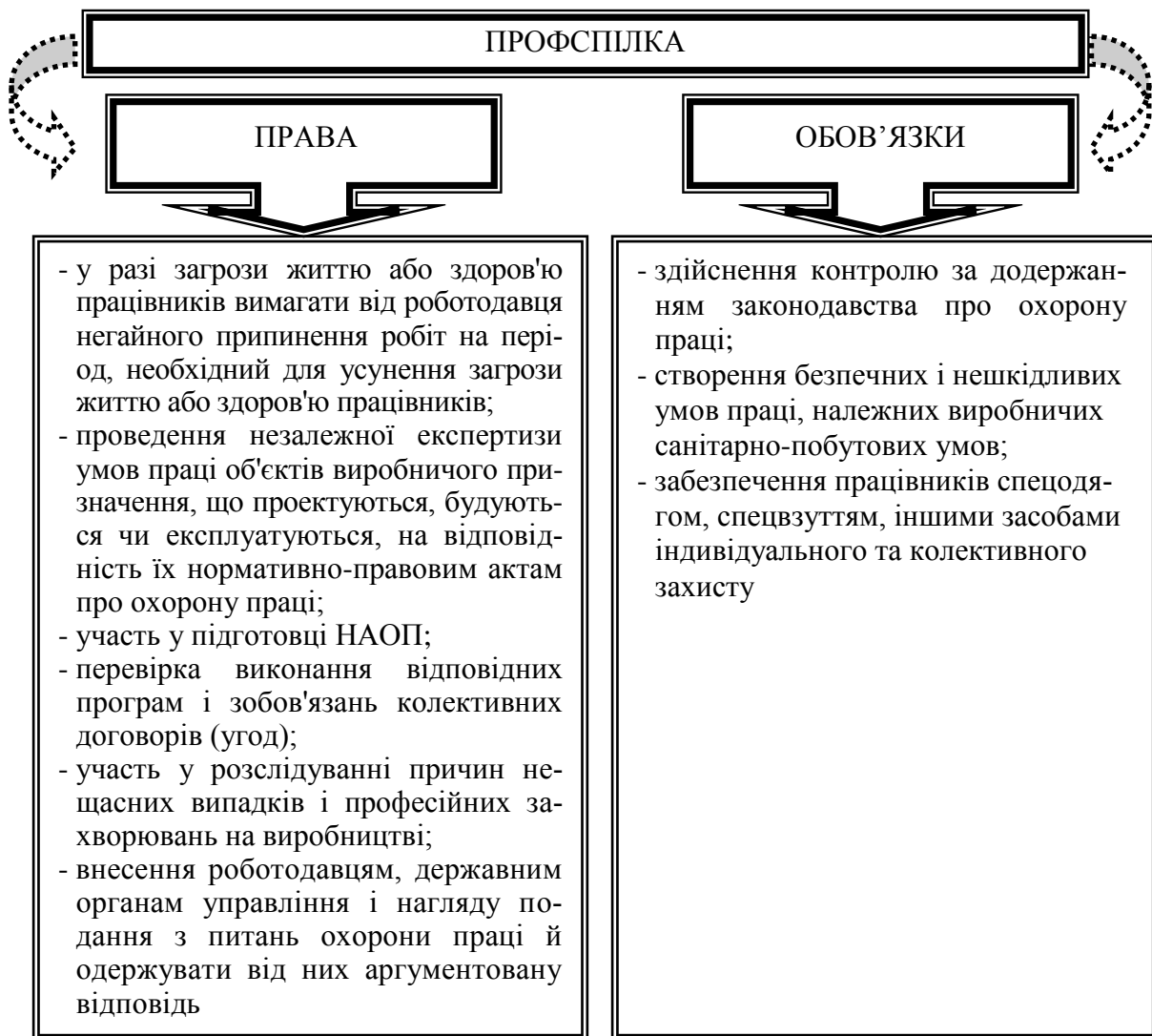


Рис. 4.6. Права та обов'язки по охороні праці професійних спілок

Для виконання статутних обов'язків роботодавець за свій рахунок повинен організовувати навчання, забезпечувати необхідними засобами і звільняти уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Контроль стану профілактичних робіт з охорони праці на підприємствах Фондом соціального страхування від нещасних випадків покладається на інститут страхових експертів з охорони праці. Їх права наведені на рис. 4.7.

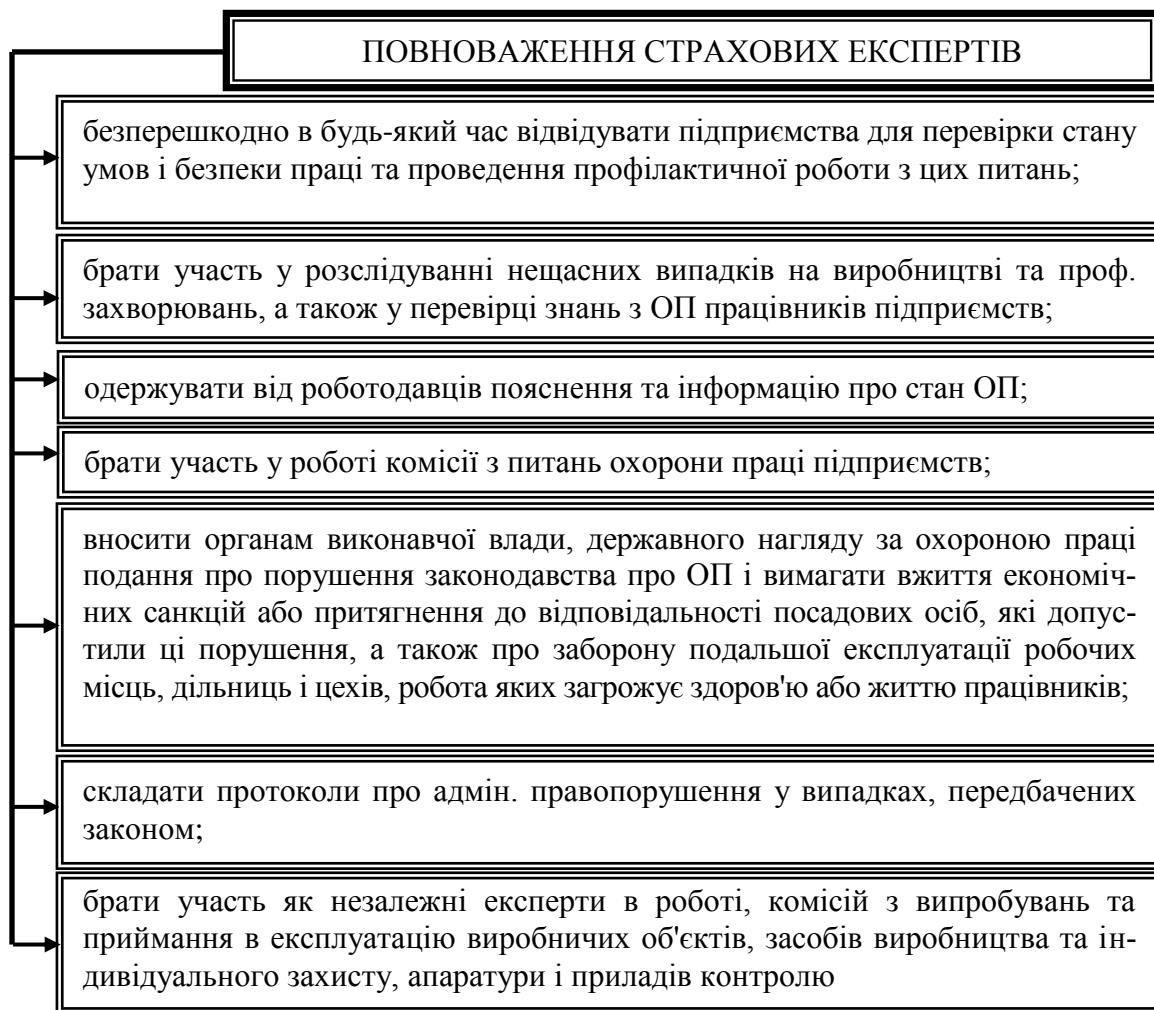


Рис. 4.7. Делеговані повноваження і права страхових експертів з охорони праці

Страхові експерти з охорони праці проводять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці [39].

4.4. Управління охороною праці на підприємстві

Організуючим, регулюючим і керівним органом, що забезпечує гарантування безпеки праці на підприємствах і в організаціях є підрозділи з охорони праці.

Їх чисельність залежить від кількості працюючих на підприємстві. Створення служби охорони праці на підприємствах будь-

якої форми власності передбачається ст. 15 Закону України «Про охорону праці» і є обов'язком роботодавця, якщо кількість найманих працівників складає 50 і більше осіб. На підприємствах виробничої сфери при кількості працюючих до 50 осіб (невиробничої сфери — до 100 чоловік) функції служби охорони праці можуть виконувати особи з відповідною професійною підготовкою за сумісництвом. На підприємстві з кількістю працівників менше 50 створення цілої служби не є обов'язковим і доцільним. Її функції можуть виконувати за сумісництвом особи, які мають відповідну підготовку та освіту: фахівці або інженери з охорони праці. В організаціях з кількістю працівників менше 20 для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися фахівці на договірній основі. При цьому вони повинні мати стаж роботи не менше 3 років і пройти навчання з охорони праці.

Чисельність СОП на підприємстві з кількістю працюючих понад 500 чоловік визначається за формулою:

$$N = 2 + \frac{Ч_{сер} \cdot K_{ш}}{\Phi}, \quad (4.1)$$

де N — чисельний склад служби охорони праці на підприємстві, осіб; $Ч_{сер}$ — середня чисельність працюючих на підприємстві, осіб; Φ — ефективний річний фонд робочого часу фахівця з охорони праці, що дорівнює 1820 годин і враховує втрати робочого часу на можливі захворювання, відпустку і т. ін.; $K_{ш}$ — коефіцієнт, що враховує шкідливість та небезпечність виробництва, розраховується за формулою (4.2):

$$K_{ш} = 1 + \frac{Ч_{ш} + Ч_{н}}{Ч_{сер}}, \quad (4.2)$$

де $Ч_{ш}$ — чисельність працюючих з шкідливими речовинами незалежно від рівня їх концентрації, осіб; $Ч_{н}$ — чисельність працівників на роботах підвищеної небезпеки, осіб.

Якщо на підприємстві відсутні шкідливі речовини, то $K_{ш} = 1$.

Служба охорони праці (СОП) підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства і діє на підставі Типового положення, затвердженого наказом Держнаглядпраці від 15.11.2004 р. № 255. На його основі роботодавець розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці керованого об'єкта.

Основні завдання служби охорони праці наведені на рис. 4.8.

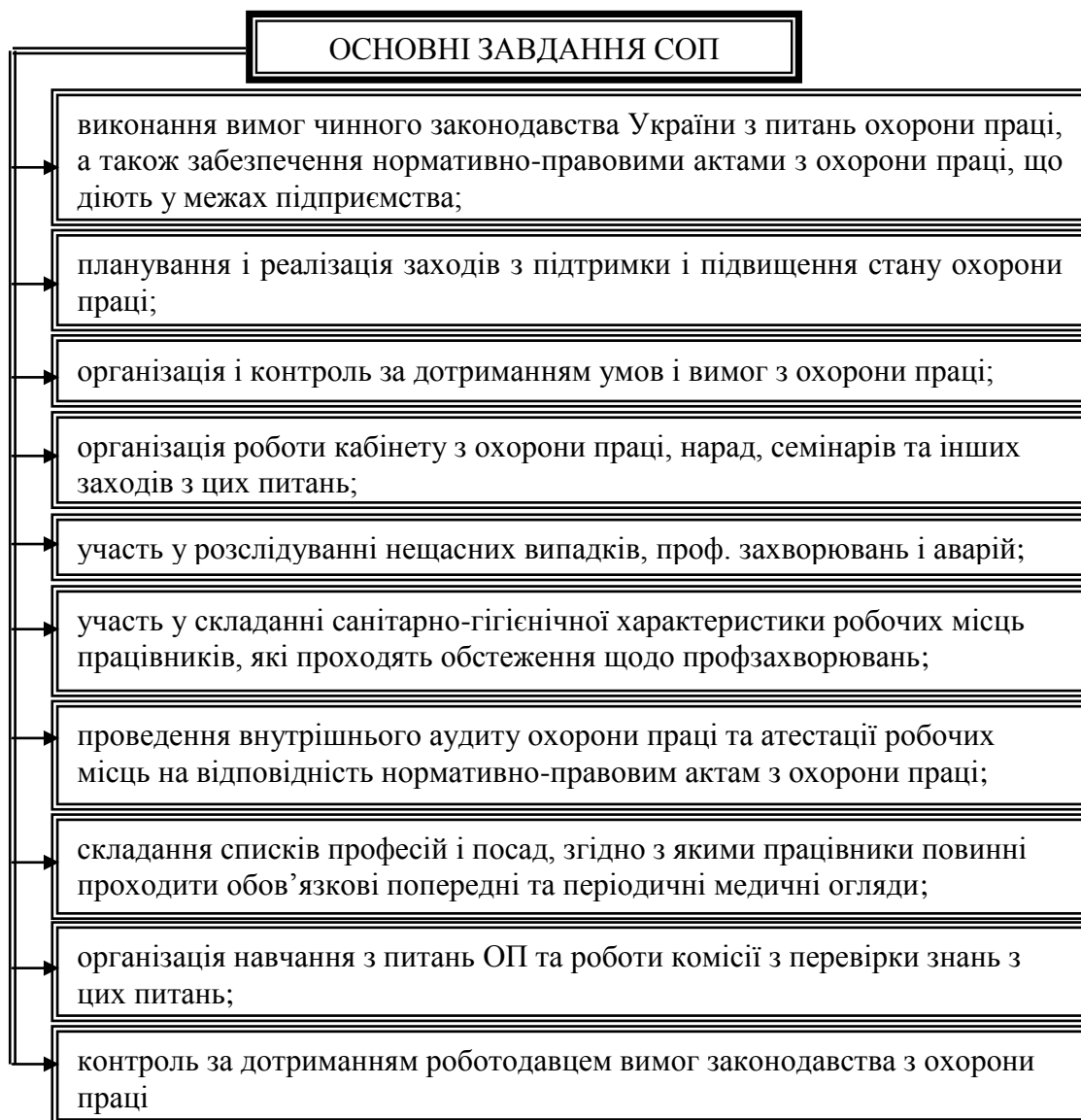


Рис. 4.8. Основні завдання служби охорони праці на підприємстві

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець. Такий припис складається у двох примірниках,

один з яких видається керівнику робіт, об'єкта, цеху, другий залишається і реєструється в службі охорони праці і зберігається протягом 5 років. Якщо керівник структурного підрозділу підприємства відмовляється від підпису в отриманні припису, спеціаліст охорони праці направляє відповідне подання на ім'я особи, якій адміністративно підпорядкований цей структурний підрозділ, або роботодавцю.

Алгоритм процесу служби охорони праці на підприємстві наведений на рис. 4.9.

Працівники служби охорони праці несуть персональну відповідальність:

- ❑ за невідповідність прийнятих ними рішень вимогам чинного законодавства з охорони праці;
- ❑ за невиконання своїх функціональних обов'язків;
- ❑ за недостовірність та несвоєчасність підготовки статистичних звітів з охорони праці;
- ❑ за низьку якість проведеного ними розслідування нещасних випадків на виробництві.

Право на працю кожного громадянина закріплює ст. 43 Конституції України. Належне вирішення поставлених Конституцією та іншими чинними нормативно-правовими актами завдань із створення безпечних і здорових умов праці можливе лише за умови створення на всіх підприємствах служби охорони праці. Залишається надзвичайно важливим, щоб власники (керівники) підприємств всіх рівнів це розуміли й не підходили до вирішення цього важливого питання за залишковим принципом.

Закон України «Про охорону праці» (ст. 15) та Типове положення про службу охорони праці (п. 1.8) *забороняють ліквідувати службу охорони праці без вагомих доказів*. Повна ліквідація служби охорони праці можлива тільки при ліквідації самого підприємства.

Частина 2 ст. 41 і ст. 188 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) передбачає, що «Порушення

вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності.

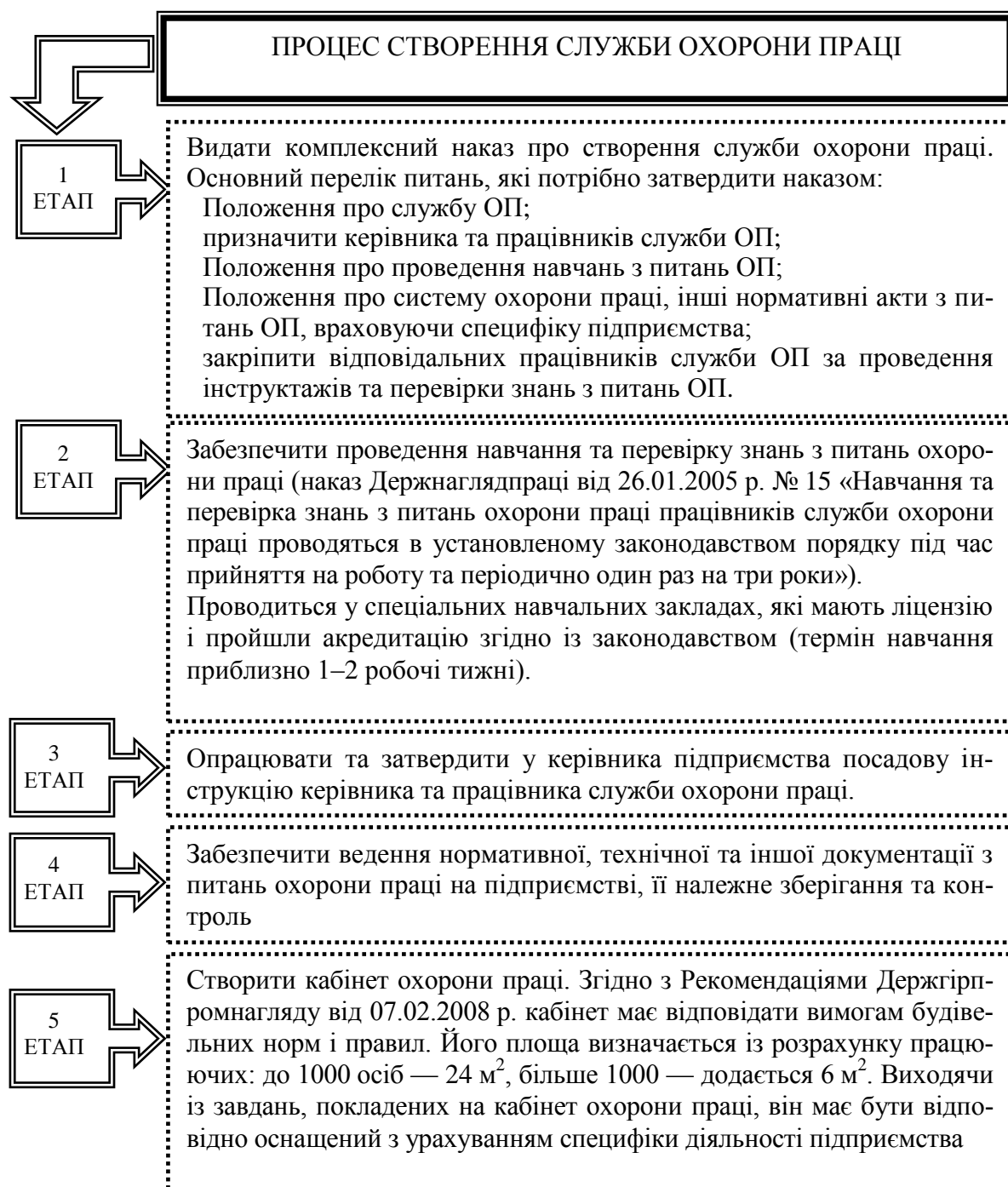


Рис. 4.9. Етапи процесу створення служби охорони праці на підприємстві

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 4

Основна

1. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі : Навч. посіб. — К. : Книжкове вид-во НАУ, 2005. — 268 с.
2. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці : Підручник. 2-ге вид., допов. і перероб. — К. : Основа, 2006. — 444 с.

Додаткова

3. Закон України № 2017-III «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Чинний від 05.10.2000 р.
4. НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.
5. Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності».
6. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».
7. НПАОП 0.00-6.13-05 «Порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду в системі Держнаглядохоронпраці України». Наказ Держнаглядохоронпраці від 30.03.2004 р. № 92.

Питання для перевірки засвоєння знань

1. Перелічіть склад органів державного управління охороною праці.
2. Наведіть склад компетенцій з охорони праці Кабінету Міністрів України.
3. Наведіть склад компетенцій з охорони праці міністерств та інших органів центральної влади.

4. Наведіть склад компетенцій з охорони праці Держгірпромнагляду.
5. Наведіть склад компетенцій з охорони праці місцевих державних адміністрацій.
6. Визначте функції органів державного нагляду за радіаційною безпекою.
7. Визначте функції органів державного нагляду за пожежною безпекою.
8. Визначте функції органів державного нагляду санітарної служби.
9. Визначте функції органів державного нагляду професійних спілок.
10. Назвіть формули з розрахунку чисельного складу служби охорони праці на підприємствах.
11. Перелічіть джерела фінансування тимчасової втрати працездатності.

Вправи і завдання для самостійного вирішення

1. Розрахувати чисельність працівників служб охорони праці на підприємстві, якщо відомо, що на підприємстві працює 1600 чоловік, із них 300 — зі шкідливими речовинами та 200 — на роботах підвищеної небезпеки.

2. Розрахувати чисельність робітників та площу приміщення охорони праці на підприємстві, якщо відомо, що на підприємстві працює 700 чоловік. Працівників, що працюють зі шкідливими та небезпечними речовинами немає.

РОЗДІЛ 5

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ І ФУНКЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ І ОХОРОНИ ЖИТТЯ

Мета розділу: сформувати систему знань по вирішенню проблеми формування і підтримки безпечних умов праці у виробничому середовищі у відповідності із існуючим законодавством; набуття здатностей створення і дотримання процесів охорони праці на рівні вимог європейських стандартів; забезпечення досконалості володіння нормами і нормативами з охорони праці; набуття менеджерських компетенцій по створенню організаційних структур управління охороною праці на підприємствах.

Після вивчення розділу студент повинен:

- ✓ складові поняття «умови безпечної праці», їх класи і методичні підходи до їх визначення і оцінювання;
- ✓ існуючі вимоги до умов праці в оточуючому середовищі згідно існуючого законодавства країни і міжнародних стандартів;
- ✓ чинники і види впливу оточуючого середовища на стан здоров'я і працездатності людей;
- ✓ методичні засади оцінювання категорій важкості праці і її впливу на працездатність і продуктивність працюючих при відхиленні умов праці від нормативних;
- ✓ методи атестації робочих місць;

- ✓ форми, системи, розміри оплати праці в залежності від умов охорони і безпеки праці виробничого середовища;
- ✓ види відповідальності при порушенні норм і правил охорони праці;
- ✓ особливості забезпечення охорони праці при роботі з ЕОМ, ВДТ та ПЕОМ.

План

5.1. Умови безпечної праці і їх створення у виробничому середовищі.

5.2. Компенсаторні заходи по ліквідації негативних впливів несприятливих умов праці на стан здоров'я працюючих.

5.3. Атестація робочих місць як процес забезпечення сприятливих умов праці.

5.4. Особливості забезпечення належної охорони праці при роботі з ЕОМ, ВДТ та ПЕОМ.

5.1. Умови безпечної праці і їх створення у виробничому середовищі

Одним із важливих чинників охорони життя і праці працюючих є створення робочих місць, що відповідають вимогам наукової організації праці і забезпечення належних умов їх безпечної експлуатації чи використання.

Умови праці — це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини (рис. 5.1).

Основні характеристики, умови і фактори впливу середовища праці, які можуть негативно вплинути на стан здоров'я працюючих наведені на рис. 5.2.

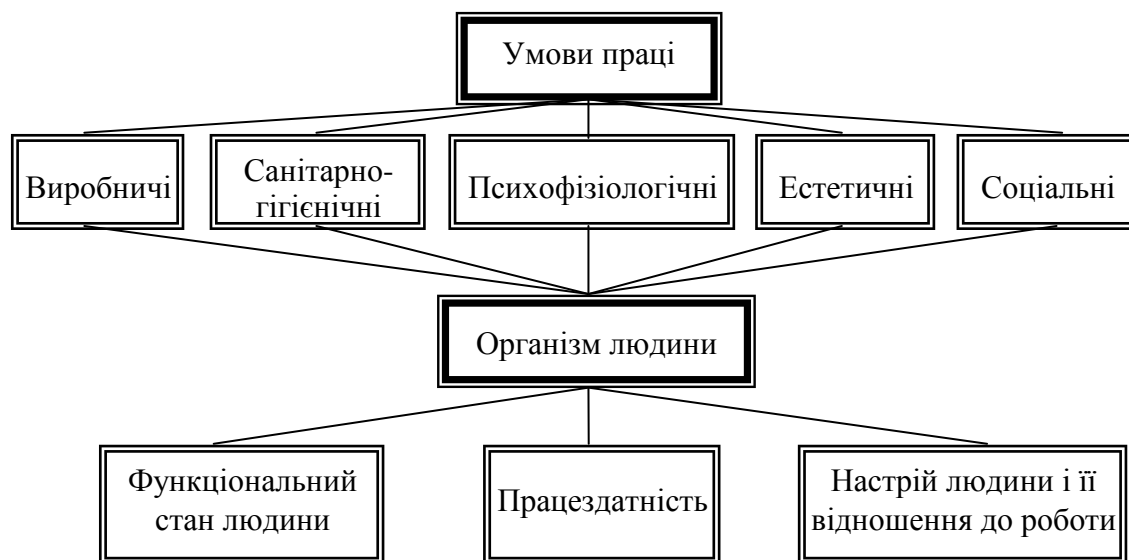


Рис. 5.1. Класифікація умов праці

Кожен із чинників середовища праці, сукупність яких формує її належні умови діє відокремлено і має межі, перевищення яких є неприпустимим. З метою контролю за дотриманням умов праці їх перелік і ступінь прояву поділяється на чотири класи (рис.5.3) [2, 48], в т.ч. оптимальні, допустимі, шкідливі і небезпечні.

Встановлення класу умов і характеру праці здійснюється шляхом їх оцінювання. Результати оцінювання використовуються для:

- контролю умов праці працівників на відповідність санітарним правилам і нормам;
- при атестації робочих місць за умовами праці;
- при санітарно-гігієнічній паспортизації стану підприємств і організацій;
- при складанні санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;
- при розслідуванні випадків професійних захворювань;
- при розробці рекомендацій по поліпшенню умов праці тощо.

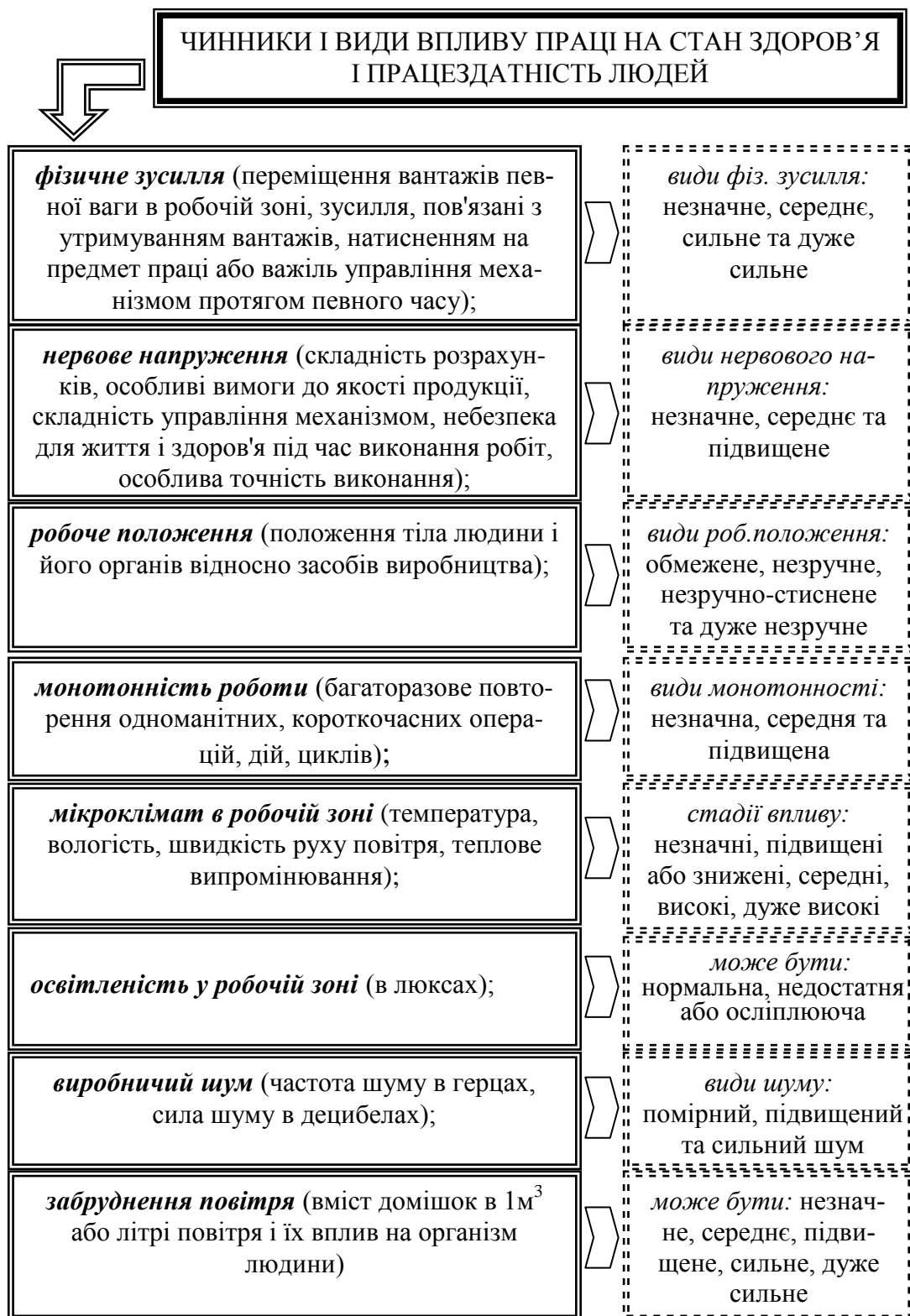


Рис. 5.2. Чинники і види впливу на стан здоров'я і працездатність в середовищі трудової діяльності

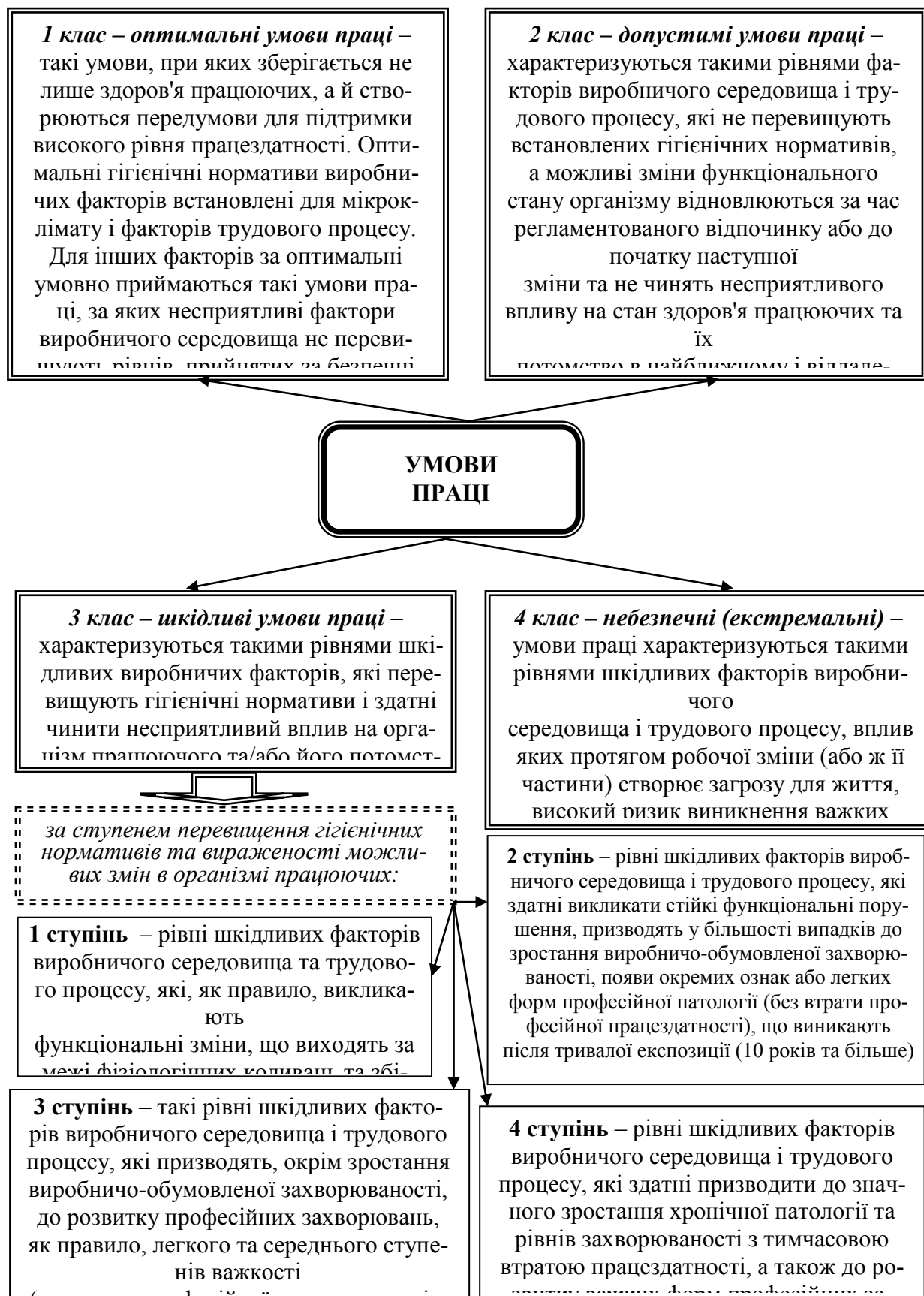


Рис. 5.3. Класи умов праці і їх характеристика

Сукупний вплив усіх елементів, що характеризують умови праці і впливають на працездатність людини, її здоров'я, життєдіяльність і визначається показником «Важкість праці» і відтворення робочої сили. Поняття і інтегрований показник важкості праці однаково застосовуються як до розумової, так і до фізичної праці.

Оцінювання важкості праці і визначення її показника здійснюється бальним методом з урахуванням елементів санітарно-гігієнічних та психофізіологічних умов праці.

Інтегральну бальну оцінку важкості праці на конкретному робочому місці пропонується визначити за формулою:

$$I_m = 10 \left(X_{on} + \bar{X} \frac{6 - X_{on}}{6} \right), \quad (5.1)$$

де X_{on} — елемент умов праці, який одержав найбільшу оцінку; \bar{X} — середній бал всіх біологічно значущих елементів умов праці за винятком X_{on} ; n — загальна кількість факторів;

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{(n-1)}. \quad (5.2)$$

Біологічно значущими елементами вважаються елементи, які отримали бальну оцінку від 3 до 6 балів.

Якщо умови праці оцінюються тільки балами 1 і 2, то інтегральну оцінку важкості праці визначають за формулою:

$$I_m = 19,7\bar{X} - 1,6\bar{X}^2, \quad (5.3)$$

де \bar{X} — середній бал всіх елементів умов праці,

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}. \quad (5.4)$$

Якщо питома вага дії того чи іншого елемента умов праці менше за восьмигодинну зміну, оцінювання елемента умов праці визначається за формулою:

$$X_{\text{факт}} = X_{\text{max}} \cdot t, \quad (5.5)$$

де X_{max} — максимальне оцінювання елемента умов праці при його дії від 90 до 100 % робочої зміни, балів; t — час дії елемента в частках робочої зміни.

Виходячи з інтегральної бальної оцінки умов праці, можна визначити категорію важкості праці (табл. 5.1), категорії важкості робіт в залежності від величини інтегральної оцінки.

Таблиця 5.1. Категорії важкості праці за бальною оцінкою

Категорія важкості праці	I	II	III	IV	V	VI
Інтегральна бальна оцінка	до 18	від 19 до 33	від 34 до 45	від 46 до 53	від 54 до 58	від 59 до 69
Доплати за умови праці	—	—	4—8 %	12—16 %	20 %	24 %

Вплив умов праці на працездатність людини і ступінь її стомлення визначаються в умовних одиницях за формулою:

$$Y = \frac{I_m - 15,6}{0,64}, \quad (5.6)$$

де 15,6 і 0,64 — коефіцієнти регресії.

Усі роботи, за ступенем важкості поділяються на 6 груп. Їх опис і дія на стан здоров'я наведений на рис.5.4.

Знаючи ступінь стомлення, можна визначити працездатність — величину, протилежну стомленню за формулою:

$$R = 100 - Y. \quad (5.7)$$

Зміну працездатності при зміні важкості праці та вплив на продуктивність визначають за формулою:

$$\Delta W = \left(\frac{R_2}{R_1} - 1 \right) \cdot 100 \cdot 0,2; \quad (5.8)$$

де R_1 , R_2 — працездатність в умовних одиницях до і після впровадження заходів, що знизили важкість праці; 0,2 — емпіричний

коефіцієнт, що показує ступінь впливу росту рівня працездатності на продуктивність праці.



Рис. 5.4. Групи робіт за ступенем їх важкості і впливу умов праці на здоров'я людини

Іншим інтегрованим показником, що широко застосовується при оцінюванні стану охорони праці є коефіцієнт умов праці. Він характеризує відповідність фактичних умов праці до нормативних. При розрахунку коефіцієнта умов праці обираються ті з них, які можна виразити числовим показником і для яких є нормативне значення. У складі таких елементів слід виокремити освітленість, температура, вологість і запиленість повітря, шум, вібрація тощо.

Коефіцієнт умов праці визначається за такою формулою:

$$K_{у.п} = \sqrt[n]{a_1 \times a_2 \dots a_n}, \quad (5.9)$$

де a_1, a_2, \dots, a_n — індекс відхилення фактичних елементів праці від нормативних за відповідними показниками; n — кількість показників, що характеризують елементи умов праці, за якими проводилися заміри.

Індекс відхилення фактичних умов праці від нормативних розраховується за формулою:

$$a = \frac{Y_{\phi}}{Y_{н}}, \quad (5.10)$$

де Y_{ϕ} і $Y_{н}$ — відповідно фактичне та нормативне значення показників елементів умов праці в існуючих одиницях виміру.

Приклад. В бухгалтерії працює 10 чоловік. Умови праці характеризуються наступними чинниками: фактична освітленість на робочих місцях складає 150 лк при нормі 200 лк; рівень шуму 60 дБ А при нормі 50 дБ А; температура повітря 25 °С при нормі 22 °С. Визначити індекси відповідності до фактичного значення та коефіцієнт умов праці.

Рішення. Для розрахунку індексу відповідності для освітлення використовуємо формулу (5.10) через те, що підвищення рівня освітлення робочого місця сприяє поліпшенню умов праці. Індекс відхилення складає:

$$a_1 = \frac{150}{200} = 0,75.$$

Для розрахунку індексу відповідності для шуму і температури використовуємо формулу (5.11) через те, що підвищення рівня цих параметрів робочого місця сприяє погіршенню умов праці. Індеси відхилення складають:

$$a_2 = \frac{50}{60} = 0,83;$$

$$a_3 = \frac{22}{25} = 0,88.$$

Коефіцієнт умов праці визначається за формулою (5.9):

$$K_{у.п} = \sqrt[3]{0,75 \times 0,83 \times 0,88} \approx 0,55.$$

Визначений коефіцієнт умов праці вказує на необхідність проведення заходів щодо охорони праці. Напрями заходів визначаються відповідно до значень індексів відхилення. У нашому випадку це збільшення освітленості робочих місць та зменшення рівня шуму.

У тих випадках, коли перевищення фактичних показників у порівнянні з нормативними (шум, вібрація, наявність пилу та інших шкідливих речовин в повітряному середовищі) погіршує умови праці, індекс відповідності до фактичних елементів умов праці нормативним визначається зворотним відношенням за формулою:

$$a = \frac{Y_{н}}{Y_{ф}}. \quad (5.11)$$

Для виявлення фактичного стану умов на робочих місцях у розрахунок коефіцієнта умов праці включають тільки ті індеси відхилення фактичних елементів праці від нормативних, які не перевищують одиницю.

Ступінь відхилення коефіцієнта від одиниці характеризує відповідність умов праці нормативним вимогам і показує напрями раціональних заходів, що спрямовані на поліпшення цих умов.

5.2. Компенсаторні заходи по ліквідації негативних впливів на стан здоров'я працюючих

На сучасному етапі рівень розвитку техніки поки що не може забезпечити створення в усіх випадках і всім працівникам належних умов праці, що виключають вплив шкідливих умов праці на людський організм. Тому для підтримки таких працівників законодавством передбачено різні пільги і компенсації. Серед цих пільг — лікувально-профілактичне харчування для працівників, зайнятих на роботах з особливо шкідливими умовами праці, для зміцнення їх здоров'я і попередження професійних захворювань згідно з Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безкоштовне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці. Вони здійснюються за рахунок собівартості продукції, а в бюджетних організаціях — за рахунок асигнувань з бюджету. На роботах із шкідливими умовами праці, передбачено видачу працівникам молока, також надається додаткова відпустка і встановлюється скорочений робочий день згідно зі Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку та скорочений робочий день.

Усі види компенсації (скорочений робочий день, додаткова відпустка, пенсії за віком на пільгових умовах) спрямовані на збільшення часу відпочинку від небезпечної, напруженої праці [28, 48].

Грошовою компенсацією працівникам за роботу у шкідливих умовах є доплати за несприятливі умови праці, які можуть здійснюватися шляхом підвищення тарифних ставок та посадових окладів, урахування дійсного стану умов праці при їх встановленні.

Підприємство самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Закон

України «Про оплату праці» (ст. 15) конкретизує цю норму й передбачає, зокрема, що умови впровадження й розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

До них включають доплати за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; за інтенсивність праці; за роботу у нічний час; за перевезення небезпечних вантажів.

Розміри доплат коливаються від 4 до 24 % тарифної ставки (посадового окладу). Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Фактичний стан умов праці на робочих місцях, де виконуються роботи, передбачені галузевим Переліком робіт з важкими і шкідливими умовами, особливо важкими і особливо шкідливими умовами, визначається на основі гігієнічної класифікації факторів (типове положення про оцінку умов праці). Оцінка проводиться за даними атестації робочих місць або спеціальних інструментальних вимірів, які відтворюються в карті умов роботи на робочих місцях.

Ступінь шкідливості факторів виробничого середовища і важкості праці визначається в балах (від 1 до 3) гігієнічною класифікацією роботи (додаток 6). Кількість балів за кожним чинником проставляється в карті умов праці. При цьому для оцінки впливу даного чинника на умови враховується час його дії:

$$X_{\text{факт}} = X_{\text{ст}} \times t, \quad (5.12)$$

де $X_{\text{ст}}$ — ступінь шкідливості фактора або важкості праці; t — відношення часу дії даного фактора до тривалості зміни.

Приклад. На робочому місці менеджера температура повітря складає 28 °С (нормативне значення для теплого періоду року для робіт категорії 1а складає 23—25 °С), рівень шуму 65 дБ А (припу-

стимий рівень 60 дБ А). Час дії елементів складає 320 хвилин, тривалість зміни 480 хвилин. Визначити розмір доплати за умови праці.

Рішення. Визначаємо фактичний стан умов праці за елементами з урахуванням часу роботи за формулою (5.12). Температура повітря перевищує середнє нормативне значення на 4 °С, що відповідає 2-му ступеню шкідливості елемента умов праці (додаток 6). З урахуванням часу дії цього елемента на менеджера шкідливість умов праці складає:

$$X_{\text{факт(температура)}} = 2 \text{ бала} \times \frac{320 \text{ хв}}{480 \text{ хв}} = 1,33 \text{ бала.}$$

Рівень шуму перевищує нормативне значення на 5 дБ А, що відповідає 1-му ступеню шкідливості елемента умов праці (додаток 6). З урахуванням часу дії цього елемента на менеджера шкідливість умов праці складає:

$$X_{\text{факт(шум)}} = 1 \text{ бал} \times \frac{320 \text{ хв}}{480 \text{ хв}} = 0,67 \text{ бала.}$$

Сумарна шкідливість умов праці на робочому місці менеджера складає:

$$X_{\text{факт(заг)}} = 1,33 \text{ бала} + 0,67 \text{ бала} = 2 \text{ бала.}$$

Розмір доплати за роботу в цих умовах згідно шкали, яка наведена в табл. 5.2, складає 4 %.

Таблиця 5.2. Диференціація розміру доплат до тарифної ставки

Умови праці	Оцінка умов праці $X_{\text{факт}}$, бал	Розмір доплати до тарифної ставки
Шкідливі і важкі умови	до 2	4
	2,1—4,0	8
	4,1—6,0	12
Особливо шкідливі й особливо важкі умови	6,1—8,0	16
	8,1—10,0	20
	більше 10	24

Розміри доплат, залежно від фактичного стану умов праці,

встановлюються керівником підприємства за узгодженням з профспілковим комітетом за шкалою. Приклад шкали подано в табл. 5.2. Доплати встановлюються за конкретними робочими місцями і нараховуються робітникам тільки за час фактичної праці на цих місцях.

На підприємствах недержавної форми власності, їх власники за свої кошти (з прибутку) можуть додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) додаткові пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством (відпустки більшої тривалості, надбавки за особливі умови праці, додаткові перерви, безкоштовні обіди).

Слід зазначити, що застосування на виробництві застарілих технологій та матеріалів, нестача технічних засобів захисту працівників і відповідних коштів у підприємств для оптимізації умов праці спричиняють надання майже третині працівників промисловості, будівництва, транспорту, сільськогосподарського виробництва пільг та компенсацій за роботу в шкідливих і важких умовах праці. Щорічно витрати на ці потреби становлять приблизно 700 млн. грн. [25, 50].

5.3. Атестація робочих місць як процес забезпечення сприятливих умов праці

У складі методів створення належних умов праці, їх підтримки і подальшого розвитку чільне місце займає атестація робочих місць. При проведенні організації атестації користуються: «Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці» та «Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці» [49].

Атестація робочих місць передбачає оцінку відповідності робочих місць встановленим вимогам і існуючим стандартам. В процесі її проведення здійснюється:

□ санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;

□ встановлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;

□ комплексна оцінка факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандарту безпеки праці будівельним та санітарним нормам і правилам;

□ встановлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

□ обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими) важкими (особливо важкими) умовами праці;

□ визначення (підтвердження) права працівників, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;

□ аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни характеру і безпеки праці;

□ визначення відповідності умов праці рівню розвитку техніки і технології, удосконалення порядку та умов установа пільг і компенсацій.

Результати атестації робочих місць використовуються підприємствами й організаціями незалежно від форм власності й господарювання також для здійснення заходів щодо поліпшення умов праці, встановлення пільг та компенсацій, передбачених чинним законодавством.

Періодичність атестації встановлюється самим підприємством у колективному договорі, але не рідше 1 разу на 5 років. Позачергова атестація проводиться у разі докорінної зміни умов праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу.

Для організації роботи з атестації робочих місць на підприємстві, керівник видає наказ, в якому:

□ зазначається основа і завдання атестації;

□ затверджується склад, голова і секретар постійно діючої атестаційної комісії, визначаються її повноваження, у разі необхідності визначається склад структурних атестаційних комісій;

□ встановлюються терміни і графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства;

□ визначається взаємодія із зацікавленими державними органами і громадськими організаціями (експертизою умов праці, санітарно-епідеміологічною службою);

□ визначаються проектні, науково-дослідні і санітарні установи для науково-технічної оцінки умов праці і участі в розробці заходів щодо усунення шкідливих виробничих факторів.

Функції атестаційної комісії та розподіл обов'язків членів комісії під час проведення атестації робочих місць наведені у додатку 7 та 8 відповідно.

Після проведення атестації робочих місць комісія складає план заходів по проведенню атестації робочих місць за умовами праці, в тому числі для підтвердження права працівників на пільгове пенсійне забезпечення.

У процесі атестації комісія заповнює Карту умов праці (додаток 9) за кожним робочим місцем і відносить його до одного із видів умов праці.

В результаті атестації оформляють такі документи:

1. Перелік робочих місць, за якими підтверджено пільги і компенсації у зв'язку із шкідливими та небезпечними умовами праці, який підписується головою комісії та затверджується наказом керівника. За кожним працівником, чия посада або робота внесені до цього переліку робиться витяг з наказу і додається до трудової книжки.

2. Перелік робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення.

3. Якщо підприємство планує добровільно за свій рахунок виплачувати будь-які компенсації працівникам на умовах колективного договору або виплачувати за свій рахунок пенсію — тоді

за наслідками атестації складається перелік робочих місць таких працівників. Цей перелік і буде підставою для передбачених ко-
договором виплат.

Наприкінці складають протокол засідання постійно діючої комісії щодо результатів атестації робочих місць.

У разі порушень санітарно-гігієнічних норм і правил, передбачених законодавством, визначається дисциплінарна, адміністративна чи кримінальна відповідальність (рис. 5.5).

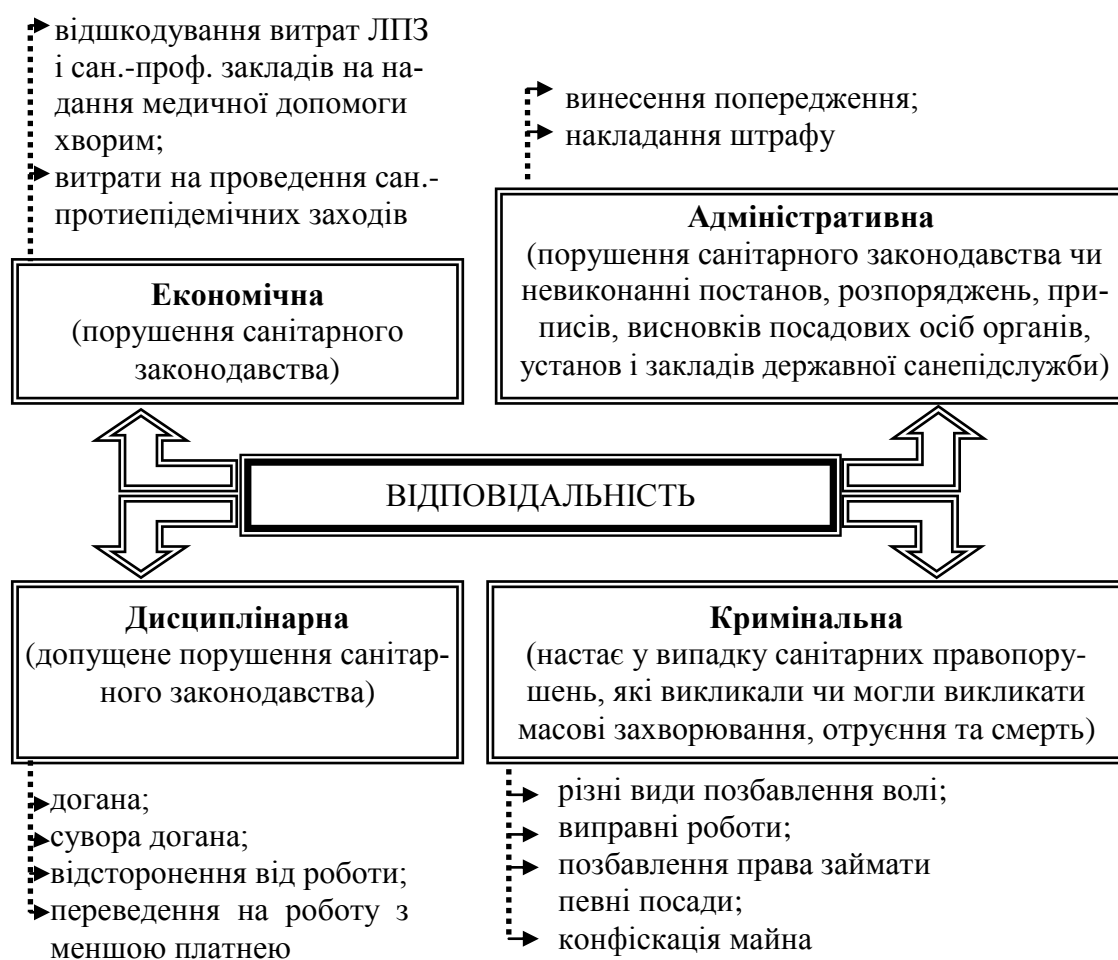


Рис.5.5. Види відповідальності при порушенні охорони праці

5.4. Особливості забезпечення належної охорони праці при роботі із ЕОМ, ВДТ, ПЕОМ

З широким впровадженням комп'ютерних технологій виникла потреба врахування впливу на людину нових, раніше не відомих чи мало вивчених несприятливих факторів фізичного, хімічного і особливо психофізіологічного характеру [51—53].

При роботі на ПЕОМ людина в основному піддається впливу електромагнітного випромінювання, електростатичних і магнітних полів, незадовільні метеорологічні умови, недостатня освітленість) і психофізіологічних (інформаційне перевантаження, психоемоційна напруга) факторів.

Серед користувачів ВДТ — відеосистемних терміналів — значного поширення набуло специфічне захворювання, яке отримало назву синдром комп'ютерного стресу (СКС), який супроводжується головним болем, запаленням очей, алергією, роздратованістю, млявістю і депресією. Інформаційне перевантаження користувачів ВДТ супроводжується низкою специфічних захворювань, які називають інформаційними. Першим симптомом їх є головний біль.

Для недопущення порушення здоров'я користувачів ПЕОМ слід дотримуватись напрямів їх профілактики (рис. 5.6).

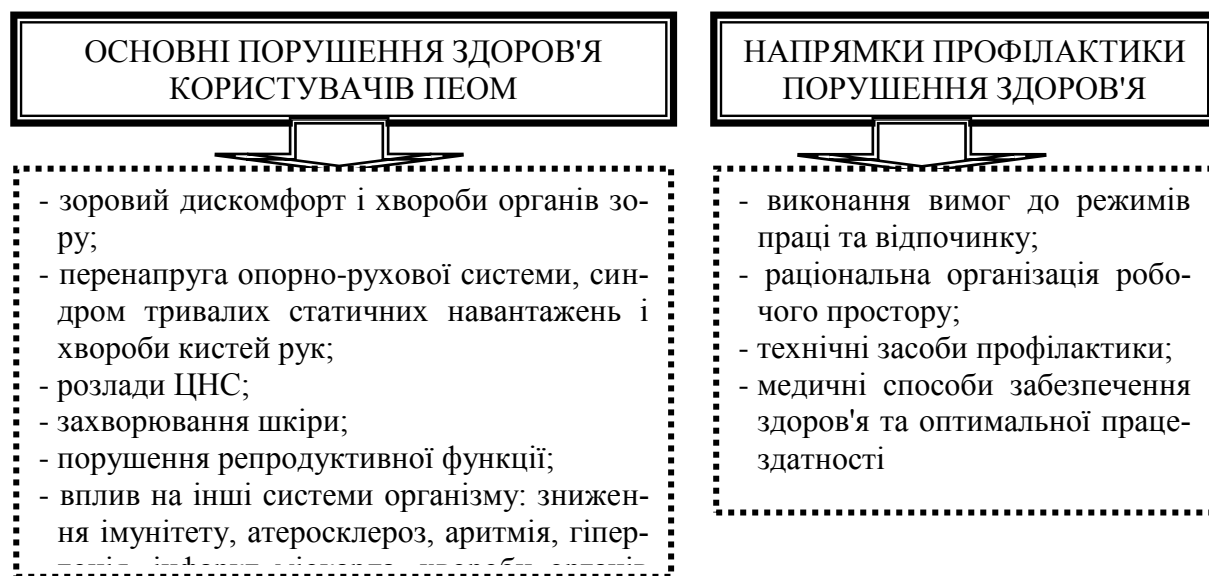


Рис. 5.6. Можливі порушення здоров'я користувачів і напрями їх профілактики

Порушення зорових функцій користувачів ВДТ пов'язані головним чином, з чотирма групами факторів:

- параметрами освітлення робочого місця;
- характеристиками дисплея;
- специфікою роботи на ВДТ;
- неправильною організацією робочого місця.

Порушення опорно-рухового апарату проявляються у вигляді, так званого, ергономічного захворювання. Ці захворювання проявляються у вигляді втоми, скутості, болю, судом, оніміння та інших симптомів, що локалізуються у різних частинах тіла (ший, спині, ногах, руках тощо).

Перенапруження опорно-рухового апарату, головним чином, спричиняється: нераціональною позою, яка ускладнюється нераціональною організацією робочого місця; однотипними циклічними навантаженнями, викликаними роботою на клавіатурі або «миші»; обмеженістю загальної рухової активності (гіподинамією).

Однією з професійних хвороб користувачів вважається захворювання шкіри, які виявляються у вигляді папульозного висипання, свербіжу, лущення шкіри, перорального та себорального дерматитів, рожевих вугрів тощо.

Частоту захворювань шкіри знижує обладнання заземлення, встановлення сіткового екрану з металевого дроту між монітором і користувачем, вилучення килимових покриттів і підвищення відносної вологості у приміщенні.

Робота професійних користувачів ВДТ пов'язана з нервово-психологічними особливостями, в тому числі: інформаційним перевантаженням мозку в поєднанні з дефіцитом часу; тривожним очікуванням інформації, особливо тієї, що викликає необхідність прийняття рішення; високою відповідальністю за кінцевий результат; ізоляцією у спілкуванні та ін.

Під впливом цих факторів відбуваються зміни у співвідно-

шенні процесів збудження і гальмування в корі головного мозку. При цьому функціональна активність центральної нервової системи знижується, основні нервові процеси гальмуються. В організмі розвивається психічна втома, яка характеризується:

- зниженням здатності концентрувати увагу, сприймати інформацію;
- уповільненням мислення з витратою його гнучкості та широти;
- зниженням здатності до запам'ятовування та згадування;
- змінами в емоційному стані (депресія, роздратування, втрата емоційної рівноваги);
- сповільненням сенсомоторних функцій, унаслідок чого час реакції користувачів збільшується, рухи стають метушливими і неточними тощо.

Психічна втома спричиняє виникнення неврозів, основними симптомами яких є зниження працездатності користувачів ВДТ, збайдужіння до навколишнього життя, звуження кола зацікавлень.

Одним із захворювань користувачів ВДТ визначають і порушення репродуктивної функції. Причиною порушень репродуктивної функції стає випромінювання від ВДТ, а також тривале перебування в незмінній позі, нервові і скелетно-м'язове напруження.

Негативний вплив на стан здоров'я користувачів пов'язують з невідповідністю їх окремих моделей гігієнічним та ергономічним вимогам. Нівелювання цього впливу суттєво залежить від технічних характеристик ЕОМ і ВДТ, інтенсивності впливу перелічених факторів, рівня організації праці на робочих місцях, упровадження засобів безпеки обслуговування ВДТ і підвищення безпеки інформаційного обладнання, тому надзвичайно важливим є дотримання правил охорони праці під час роботи на ЕОМ і ВДТ. Вони поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, які у своїй діяльності здійснюють

роботу, пов'язану з ЕОМ, ВДТ, і периферійними пристроями (далі — ПП).

Правилами забороняється затвердження нормативної і технічної документації на нові ВДТ, постачання їх на виробництво, продаж і використання у виробничих умовах, а також закупівлі їх і ввезення в Україну без: гігієнічної оцінки їх безпеки для здоров'я людини; узгодження нормативно-правової, технічної документації на ці види продукції та отримання гігієнічного сертифікату відповідно до встановлених вимог.

Відповідальність за виконання цих Правил покладається на посадових осіб, фізичних осіб, які займаються підприємницької діяльністю і здійснюють розробку, виробництво, закупівлю, реалізацію й застосування ЕОМ та ВДТ в адміністративних і промислових приміщеннях.

Керівники державних органів, підприємств, організації та установ незалежно від форми власності й підлеглості в порядку забезпечення виробничого контролю зобов'язані впорядкувати робочі місця користувачів ЕОМ та ПЕОМ з ВДТ відповідно до вимог цих Правил. Їх недотримання веде до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності відповідно до Закону України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» (ст.45, 46, 49).

Державний нагляд за дотриманням цих Правил покладається на органи і установи санітарно-епідеміологічного профілю Міністерства охорони здоров'я України, відповідні установи, організації, частини й підрозділи Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Державного комітету у справах охорони державного кордону України, Національної гвардії України, Служби безпеки України (ст. 31 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення»).

Основні вимоги охорони праці і здоров'я працюючих до приміщення і середовища експлуатації ВДТ, ЕОМ і ПЕОМ жор-

стко сформульовані в законодавчих і нормативних актах країни, якими слід користуватись при проектуванні робочих місць і їх експлуатації. Основні з них наведені в табл. 5.3.

Таблиця 5.3. Вимоги охорони праці і здоров'я працюючих до приміщень і середовища експлуатації ВДТ, ЕОМ, ПЕОМ

Складові виробничого середовища	Склад нормативно-правових документів, в яких визначаються нормативні параметри і характеристики виробничого середовища, забезпечуючи належний рівень охорони праці
Мікроклімат, освітлення	Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» ст.45, 46, 49. ГОСТ 12.1.005-88, СН 4088-66 Санітарно-гігієнічні норми. № 2152-80 Санітарно-гігієнічні норми. № 590-91
Шум і вібрація	СН 3223-85, ГОСТ 12.1.003-83, ГР 2411-81 СН 3044-84, ГОСТ 12.1.012-90
Неіонізуюче електромагнітне випромінювання	ГОСТ 12.045-84, СН 1757-77, ГДР № 320-85, ГДР 41-86, СН № 5802-91, ГОСТ 12.1.006-84, СН 4088-86, ГОСТ 12.1.005-88, СН 4557-88
Гігієнічні вимоги до організації і обладнання робочих місць	ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 22.269-79, ГОСТ 21.889-76
Режими праці і відпочинку	Вимоги до режиму праці і відпочинку враховуються і регламентуються у внутрішньозмінних режимах праці і відпочинку, знаходять відображення у колективному договорі з адміністрацією
Профілактичні медичні огляди	Проводяться згідно з наказом МЗ України № 246 від 21.05.2007 р.

Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища приміщень з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ наведені в табл. 5.4.

Таблиця 5.4. Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища приміщень з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ

Складові виробничого середовища	Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища
<i>Мікроклімат</i>	У виробничих приміщеннях на робочих місцях з ВДТ ма-

	ють забезпечуватись оптимальні значення параметрів мікроклімату: температури, відносної вологості й рухливості повітря (ГОСТ 12.1.005-88, СН 4088-86) (додаток 10).
--	---

Продовження табл. 5.4.

	Рівні позитивних і негативних іонів у повітрі приміщень з ВДТ мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам № 2152-80 (додаток 11).
<i>Освітлення</i>	<p>Штучне освітлення в приміщеннях з робочими місцями, обладнаними ВДТ ЕОМ та ПЕОМ, має здійснюватись системою загального рівномірного освітлення. У виробничих та адміністративно-громадських приміщеннях, у разі переважної роботи з документами, допускається застосування системи комбінованого освітлення (крім системи загального освітлення додатково встановлюються світильники місцевого освітлення).</p> <p>Зазначення освітлення освітленості на поверхні робочого столу в зоні розміщення документів має становити 300—500 лк. Якщо ці значення освітленості неможливо забезпечити системою загального освітлення, допускається використання місцева освітлення. При цьому світильники місцевого освітлення слід встановлювати таким чином, щоб не створювати бліків на поверхні екрана, а освітленість екрана має не перевищувати 300 лк.</p> <p>Як джерела світла в разі штучного освітлення мають застосовуватись переважно люмінесцентні лампи типу ЛБ. У разі влаштування відбитого освітлення у виробничих та адміністративно-громадських приміщеннях допускається застосування металогалогенних ламп потужністю 250 Вт. Допускається застосування ламп розжарювання у світильниках місцевого освітлення.</p> <p>Система загального освітлення має становити суцільні або преривчасті лінії світильників, розташовані збоку від робочих місць (переважно ліворуч), паралельно лінії зору працюючих.</p> <p>Допускається використання світильників таких класів світорозподілу (додаток 12)</p> <ul style="list-style-type: none"> - прямого світла — П; - переважно прямого світла — Н; - переважно відбитого світла — В. <p>Для загального освітлення слід застосовувати світильники серії ЛПО 3б із дзеркальними ґратами, укомплектовані висо-</p>

	<p>кочастотними пускорегулювальними апаратами (ВЧ ПРА).</p> <p>Допускається застосовувати світильники цієї серії без ВЧ ПРА тільки в модифікації «Кососвітло». Застосування світильників без розсіювачів та екрануючих ґрат заборонено.</p>
--	---

Продовження табл. 5.4.

	<p>Яскравість світильників загального освітлення в зоні кутів випромінювання від 50 до 90 град з вертикаллю в повздовжній та поперечній площинах має становити не більше ніж 200 кд/м^2, захисний кут світильників - не менше ніж 40 град.</p> <p>Світильники місцевого освітлення повинні мати просвічуючий відбивач із захисним кутом, не меншим ніж 40 град.</p> <p>Слід передбачити обмеження прямої блискості від джерел природного та штучного освітлення. При цьому яскравість світлих поверхонь (вікна, джерела штучного освітлення), що розташовані в полі зору повинна бути не більше ніж 200 кд/м^2.</p> <p>Необхідно обмежувати відбиту блискість на робочих поверхнях відносно джерел природного і штучного освітлення. При цьому яскравість бліків на екрані ВДТ має не перевищувати 40 кд/м^2, а яскравість стелі в разі застосування системи відбитого освітлення 200 кд/м^2.</p> <p>Показник осліпленості у разі використання джерел загального штучного освітлення у виробничих приміщеннях має не перевищувати 20, а показник дискомфорту в адміністративно-громадських приміщеннях має бути не більше за 40.</p> <p>Необхідно обмежувати нерівномірність розподілу яскравості в полі зору працюючих з ВДТ. При цьому співвідношення яскравостей робочих поверхонь має бути не більшим ніж 3:1, а співвідношення яскравостей робочих поверхонь та поверхонь стін, обладнання тощо — 5:1.</p> <p>Коефіцієнт запасу для освітлювальних установок загального освітлення має дорівнювати 1,4.</p> <p>Коефіцієнт пульсації має не перевищувати 5 %, що забезпечується застосуванням газорозрядних ламп у світильниках загального та місцевого освітлення з ВЧ ПРА для світильників будь-яких типів. Якщо не має світильників з ВЧ ПРА, то лампи багатолампових світильників або світильники загального освітлення, розташовані поруч, слід вмикати на різні фази трьохфазної мережі.</p> <p>Для забезпечення нормованих значень освітленості у при-</p>
--	---

	міщеннях з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ слід чистити шибки і світильники принаймні двічі на рік і вчасно замінювати лампи, що перегоріли.
--	--

Продовження табл. 5.4.

<i>Шум і вібрація</i>	<p>Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях, обладнаних ВДТ ЕОМ і ПЕОМ, мають відповідати вимогам СН 3223-85, ГОСТ 12.1.003-83, ГР 2411-81 (додаток 13).</p> <p>Устаткування, що становить джерело шуму (АЦП, принтери тощо), слід розташовувати поза приміщенням для роботи ВДТ ЕОМ і ПЕОМ.</p> <p>Для забезпечення допустимих рівнів шуму на робочих місцях слід застосовувати засоби звукопоглинання, вибір яких має обґрунтовуватись спеціальними інженерно-акустичними розрахунками.</p> <p>Під час виконання робіт з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ у виробничих приміщеннях значення характеристик вібрації на робочих місцях мають не перевищувати допустимі відповідно до СН 3044-84, ГОСТ 12.1.012-90 (додаток 14).</p>
<i>Неіонізуючі електромагнітні випромінювання</i>	<p>Значення напруженості електростатичного поля на робочих місцях з ВДТ (як у зоні екрана дисплея, так і на поверхнях обладнання, клавіатури, друкувального пристрою) мають не перевищувати гранично допустимих за ГОСТ 12.1.045-84, СН 1757-77 (додаток 15).</p> <p>Значення напруженості електромагнітних полів на робочих місцях з ВДТ мають відповідати нормативним значенням (ГДР № 3206-85, ГДР № 4131-86, СН № 5802-91, ГОСТ 12.1.006-84), (додаток 15).</p> <p>Інтенсивність потоків інфрачервоного випромінювання має не перевищувати допустимих значень відповідно до СН 4088-86, ГОСТ 12.1.005-88.</p> <p>Інтенсивність потоків ультрафіолетового випромінювання має не перевищувати допустимих значень відповідно до СН 4557-88.</p> <p>Іонізуючі електромагнітні випромінювання на відстані 0,05 м від екрана до корпусу відеотермінала при будь-яких положеннях регулювальних пристроїв не повинна перевищувати $7,74 \times 10$ в ст.-12 А/кг, що відповідає еквівалентній дозі 0,1 мбер/год (100 мкР/год) НРБУ № 58.</p>

<p><i>Гігієнічні вимоги до організації і обладнання робочих місць з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ</i></p>	<p>Обладнання і організація робочого місця працюючих з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ мають забезпечувати відповідність конструкції всіх елементів робочого місця та їх взаємного, розташування ергономічним вимогам з урахуванням характеру і особливостей трудової діяльності (ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 22.269-76, ГОСТ 21.889-76).</p> <p>Конструкція робочого місця користувача ЕОМ і ПЕОМ з ВДТ має забезпечити підтримання оптимальної робочої пози.</p> <p>Робочі місця з ВДТ слід так розташовувати відносно світових прорізів, щоб природне світло падало збоку переважно зліва.</p> <p>При розміщенні робочих столів з ВДТ слід дотримувати такі відстані між бічними поверхнями ВДТ 1,2 м, відстань від тильної поверхні одного ВДТ до екрана іншого ВДТ — 2,5 м.</p> <p>Конструкція робочого столу має відповідати сучасним вимогам ергономіки і забезпечувати оптимальне розміщення на робочій поверхні використовуваного обладнання (дисплея, клавіатури, принтера) і документів.</p> <p>Висота робочої поверхні робочого столу з ВДТ має регулюватися в межах 680...800 мм, а ширина і глибина — забезпечувати можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: 600...1400 мм, глибина — 800...1000 мм).</p> <p>Робочий стіл повинен мати простір для ніг заввишки не менше ніж 600 мм, завширшки не менше ніж 500 мм, завглибшки (на рівні колін) не менше ніж 450 мм, на рівні простягнутої ноги — ніж 650 мм.</p> <p>Робочий стілець має бути підйомно-поворотним, регульованим за висотою, з кутом і нахилу сидіння та спинки і за відстанню від спинки до переднього краю сидіння поверхня сидіння має бути плоскою, передній край — заокругленим. Регулювання за кожним із параметрів має здійснюватися незалежно, легко і надійно фіксуватися. Шаг регулювання елементів стільця має становити: для лінійних розмірів — 15...20 мм, для кутових 2...5 град. Зусилля регулювання має не перевищувати 20 Н.</p>
--	---

	Висота поверхні сидіння має регулюватися в межах 400...500 мм, а ширина і глибина становити не менше ніж 400 мм. Кут нахилу сидіння — до 15 град вперед і до 5 град назад.
--	--

Продовження табл. 5.4.

	<p>Висота спинки стільця має становити (300 ± 20) мм, ширина не менше ніж 380 мм, радіус кривизни горизонтальної площини — 400 мм. Кут нахилу спинки має регулюватися в межах 1...30 град від вертикального положення. Відстань від спинки до переднього краю сидіння має регулюватися в межах 260...400 мм.</p> <p>Для зниження статичного напруження м'язів верхніх кінцівок слід використовувати стаціонарні або змінні підлокітники завдовжки не менше ніж 250 мм, завширшки 50...70 мм, що регулюються за висотою над сидінням у межах 230...260 мм і відстанню між підлокітниками в межах 350...500 мм.</p> <p>Поверхня сидіння і спинки стільця має бути напівм'якою з нековзним, повітронепроникним покриттям, що легко чиститься і не електризується.</p> <p>Робоче місце має бути обладнане підставкою для ніг завширшки не менше ніж 300 мм, завглибшки не менше ніж 400 мм, що регулюється за висотою в межах до 150 мм і за кутом нахилу опорної поверхні підставки до 20 град. Підставка повинна мати рифлену поверхню і бортик по передньому краю заввишки 10 мм.</p> <p>Екран ВДТ має розташовуватися на оптимальній відстані від очей користувача, що становить 600...700 мм, але не ближче ніж за 600 мм з урахуванням розміру літерно-цифрових знаків і символів.</p> <p>Розташування екрана ВДТ має забезпечувати зручність зорового спостереження у вертикальній площині під кутом +30 град до нормальної лінії погляду працюючого.</p> <p>Клавіатуру слід розташовувати на поверхні столу на відстані 100...300 мм від краю, звернутого до працюючого. У конструкції клавіатури має передбачатися опорний пристрій (виготовлений із матеріалу з високим коефіцієнтом тертя, що перешкоджає мимовольному її зсуву), який дає змогу змінювати кут нахилу поверхні клавіатури у межах 5...15 град. Висота середнього рядка клавіш має не перевищувати 30 мм. Поверхня клавіатури має бути матовою з коефіцієнтом відбиття 0,4.</p>
--	--

	Розташування пристрою введення — виведення інформації має забезпечувати добру видимість екрана ВДТ, зручність ручного керування в зоні досяжності моторного поля і за висотою — 900...1300 мм, за шириною 400...500 мм.
--	---

Продовження табл. 5.4.

	<p>Робоче місце з ВДТ слід обладнати пюпітром для документів, що легко переміщуються.</p> <p>Для забезпечення захисту і досягнення нормованих рівнів комп'ютерних випромінювань необхідно застосування приєднаних фільтрів, локальних світлофільтрів (засобів індивідуального захисту очей) та інших засобів захисту, що пройшли випробування в акредитованих лабораторіях і мають щорічний гігієнічний сертифікат.</p> <p>При оснащеності робочого місця з ВДТ лазерним принтером параметри лазерного випромінювання повинні відповідати вимогам СанПіН № 5804-91.</p>
<i>Вимоги до режимів праці і відпочинку при роботі з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ</i>	<p>При організації праці, що пов'язана з використанням ВДТ ЕОМ і ПЕОМ, для збереження здоров'я працюючих, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності слід передбачити внутрішньозмінні регламентовані перерви для відпочинку.</p> <p>Внутрішньозмінні режими праці і відпочинку мають передбачати додаткові нетривалі перерви в періоди, що передують появі об'єктивних і суб'єктивних ознак втомлення і зниження працездатності.</p> <p>При виконанні протягом дня робіт, що належать до різних видів трудової діяльності, за основну роботу з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ слід вважати таку, що займає не менше 50 % часу впродовж робочої зміни мають передбачатися:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перерви для відпочинку і вживання їжі (обідні перерви); - перерви для відпочинку і особистих потреб (згідно з трудовими нормами); - додаткові перерви, що вводяться для окремих професій з урахуванням особливостей трудової діяльності. <p>Тривалість обідньої перерви визначається чинним законодавством про працю і Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства (Організації, установи).</p> <p>Внутрішньозмінні режими праці і відпочинку при роботі з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ розроблено з урахуванням характеру трудової діяльності, напруженості і важкості праці диференційо-</p>

	<p>вано для кожної професії.</p> <p>За характером трудової діяльності виділено три професійні групи згідно з діючим класифікатором професій (ДК 003-95 і Зміна № 1 до ДК 003-95):</p>
--	---

Продовження табл. 5.4.

	<p>1) розробники програм (інженери-програмісти) — виконують роботу переважно з відотерміналом та документацією при необхідності і інтенсивного обміну інформацією з ЕОМ і високою частиною прийняття рішень. Робота характеризується інтенсивною розумовою творчою працею з підвищеним напруженням зору, концентрацією уваги на фоні нервово-емоційного напруження, вимушеною робочою позою, загальною гіподинамією, періодичним навантаженням на кисті верхніх кінцівок. Робота виконується в режимі діалогу з ЕОМ у вільному темпі з періодичним пошуком помилок в умовах дефіциту часу;</p> <p>2) оператори електронно-обчислювальних машин — виконують роботу яка пов'язана з обліком інформації одержаної з ВДТ за попереднім запитом, або тієї, що надходить з нього, супроводжується перервами різної тривалості, пов'язана з виконанням іншої роботи і характеризується як робота з напруженням зору, невеликими фізичними зусиллями, нервовим напруженням середнього ступеня та виконується у вільному темпі;</p> <p>3) оператор комп'ютерного набору — виконує одноманітні за характером роботи з документацією та клавіатурою і нечастими нетривалими переключеннями погляду на екран дисплея, з введенням даних з високою швидкістю, робота характеризується як фізична праця з підвищеним навантаженням на кисті верхніх кінцівок на фоні загальної гіподинамії з напруженням зору (фіксація зору переважно на документи), нервово-емоційним напруженням.</p> <p>Встановлюються такі внутрішньозмінні режими праці та відпочинку при роботі з ЕОМ при 8-годинній денній робочій зміні в залежності від характеру праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для розробників програм із застосуванням ЕОМ, слід призначати регламентовану перерву для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожну годину роботи за ВДТ; - для операторів із застосування ЕОМ, слід призначати регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин
--	---

	через кожні дві години; - для операторів комп'ютерного набору слід призначати регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 10 хвилин після кожною години роботи за ВДТ.
--	--

Продовження табл. 5.4.

	<p>У всіх випадках, коли виробничі обставини не дозволяють застосувати регламентовані перерви, тривалість безперервної роботи з ВДТ не повинна перевищувати 4 години.</p> <p>При 12-годинній робочій зміні регламентовані перерви повинні встановлюватися в перші 8 годин роботи аналогічно перервам при 8-годинній робочій зміні, а протягом останніх 4-х годин роботи, незалежно від характеру трудової діяльності, через кожную годину тривалістю 15 хвилин.</p> <p>З метою зменшення негативного впливу монотонності є доцільним застосовувати чергування операцій усвідомленого тексту і числових даних (зміна змісту роботи). Чередування вводу даних та редагування текстів.</p> <p>Для зниження нервово-емоційного напруження, втомлення зорового аналізатору, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втомі доцільні деякі перерви використовувати для виконання комплексу вправ [52].</p> <p>В окремих випадках — при хронічних скаргах працюючих з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ на зорове втомлення незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних вимог до режимів праці і відпочинку, а також застосування засобів локального захисту очей — допускаються індивідуальних підхід до обмеження часу робіт з ВДТ, зміни характеру праці, чергування з іншими видами діяльності, не пов'язаними з ВДТ.</p> <p>Активний відпочинок має полягати у виконанні комплексу гімнастичних вправ, спрямованих на зняття нервового напруження, м'язове розслаблення, відновлення функцій фізіологічних систем, що порушуються протягом трудового процесу, зняття втоми очей, поліпшення мозкового кровообігу і працездатності.</p> <p>За умови високого рівня напруженості робіт з ВДТ показане психологічне розвантаження у спеціально обладнаних приміщеннях (в кімнатах психологічного розвантаження) під час регламентованих перерв або в кінці робочого дня.</p>
<i>Вимоги до</i>	Працюючі з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ підлягають обов'язковим

<i>профілактичних медичних оглядів</i>	медичним оглядам: попереднім — при влаштуванні на роботу і періодичним — протягом трудової діяльності відповідно до наказу МЗ України № 246 від 21.05.2007 р.
--	---

Продовження табл. 5.4.

	<p>Періодичні методичні огляди мають проводитися раз на два роки комісією в складі терапевта, невропатолога та офтальмолога.</p> <p>До складу комісії, що проводить попередні та періодичні медичні огляди, при необхідності (за наявністю медичних показань) мажуть залучатись до оглядів лікарів інших спеціальностей.</p> <p>Основними критеріями оцінки придатності до роботи з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ мають бути показники стану органів зору: гострота зору, показники рефракції, акомодациї, стану бінокулярного апарату ока тощо. При цьому необхідно враховувати також стан організму в цілому.</p> <p>Жінки, що працюють в ВДТ ЕОМ та ПЕОМ, обов'язково оглядаються лікарем акушером-гінекологом один раз на два роки.</p> <p>Жінки з часу встановлення вагітності та в період годування дитини грудьми до виконання всіх робіт, пов'язаних з використанням ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.</p> <p>Протипоказання з боку органів зору:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гострота зору з корекцією не нижча ніж 0,5 на одному оці і 0,2 — на другому; - рефракція: міопія вище 6,0 Д, гіперметропія вище 4,0 Д, астигматизм (будь якого виду) вище 3,0 Д; - відсутності бінокулярного зору; - хронічні захворювання переднього відрізка очей; - захворювання зорового нерва і сітки; - глаукома. <p>Загальні (соматичні) протипоказання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вроджені аномалії органів з вираженою недостатністю їхніх функцій; - органічні захворювання центральної нервової системи з вираженими порушеннями функцій; - хронічні форми психічних захворювань і психогенні стани, при яких хворі підлягають обов'язковому динамічному нагляду у психоневрологічних диспансерах, епілепсія з парок-
--	---

	кисимальними порушеннями. У разі виражених форм пограничних психічних захворювань питання про придатність до відповідних робіт вирішуються комісією психоневрологічної установи індивідуально;
--	--

Продовження табл. 5.4.

	<ul style="list-style-type: none"> - ендокринні захворювання з вираженими порушеннями функцій ендокринних залоз; - злоякісні пухлини (після лікування питання про придатність до роботи може вирішувати індивідуально за умови, якщо немає абсолютних протипоказань); - всі захворювання систем крові та органів кровотворення будь-яких стадій; - гіпертонічна хвороба III стадії; - хронічні захворювання легенів з вираженою недостатністю серця і легенів; - тяжкий ступінь бронхіальної астми з вираженими функціональними порушеннями дихання і кровообігу; - активні форми туберкульозу будь-якої локалізації; - виразкова хвороба шлунку і дванадцятипалої кишки з хронічним рецидивуючим перебігом; - цироз печінки і активний хронічний гепатит; - хронічна форма хвороб нервової системи; - хронічні захворювання нирок з проявами ниркової недостатності; - вертебро-неврологічні захворювання (радикулярні синдроми шийного та попереково-крижового рівня); - колагенози; - вагітність і період лактації; - звичайні викидні аномалії плода в анамнезі жінок, які планують народження дітей; - порушення менструальної функції, що супроводжується матковими кровотечами. <p>При виявленні хронічних неспецифічних захворювань (гіпертонічна хвороба, виразкова хвороба шлунку та 12-палої кишки, хронічні захворювання бронхолегеневої системи та ін.) працюючі з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ повинні бути взяті на диспансерний облік для здійснення лікарського обстеження та лікування.</p>
--	--

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 5

Основна

1. Демирчоглян Г. Г. Компьютер и здоровье. — М. : Лукоморье, 1997. — 256 с.
2. Жидецкий В. Ц. Охрана праці користувачів комп'ютерів. — Львів : Афіша, 2000. — 176 с.
3. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 1.09.1992 р.; № 442.
4. «Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці». Затверджено постановою Міністерства праці від 01.09.1992 р. № 41.
5. Миценко І. М. Умови праці на виробництві. — Кіровоград : КРД, 1999. — 324 с.
6. Навакатилян А. О. Охрана труда пользователей компьютерных видеодисплейных терминалов / А. О. Навакатилян, В. В. Кальниш,, С. Н. Стрюков. — К. : Охрана труда, 1997. — 400 с.
7. Павленко А. Р. Комп'ютер, TV и здоровье : Решение проблемы. — К. : Основа, 1998. — 152 с.
8. Романчук А. А. Организация деятельности службы охраны труда на предприятии. — К. : Основа, 2002. — 96 с.

Додаткова

9. НАОП 0.00-4.35-04. Типове положення про службу охорони праці.
10. ДНАОП 0.00-1.31-99. Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин.
11. ГОСТ 12.1.003-89 ССБТ. Шум. Общие требования безопасности.
12. ГОСТ 12.1.004-91 ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования.

13. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.
14. ГОСТ 12.1.006-84 ССБТ. Электромагнитные поля радиочастот. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля.
15. СНиП 2.04.05-91. Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха.
16. ДСанПіН 3.3.2-007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин.

Питання для перевірки засвоєння знань

1. Дайте визначення і розкрийте зміст складових поняття «умови безпечної праці».
2. Перелічіть чинники і види їх впливів на стан охорони праці.
3. Які класи умов праці відносяться до найбільш безпечних?
4. Що розуміють під ступенем небезпечності умов праці і як вони визначаються?
5. Що представляє собою показник «важкість праці» і як систематизуються види робіт за його значенням?
6. Наведіть формули розрахунку показників «важкість праці» і працездатності людини при його зміні.
7. Дайте характеристику процесу «атестація робочих місць» і сформулюйте завдання атестаційної комісії.
8. Які види відповідальності керівників за недостатній рівень охорони праці?
9. Ознайомтесь з результатом досліджень США, Німеччини, Швейцарії та інших прогресивних країн із станом охорони користувачів ЕОМ, ВДТ і в Україні. Сформууйте напрями запозичення їх досвіду.

10. Перелічіть фактори впливу ЕОМ і ВДТ на здоров'я користувачів в процесі їх експлуатації протягом повного робочого часу.
11. Які симптоми стану здоров'я свідчать про негативний вплив ЕОМ і ВДТ на користувачів?
12. Перелічіть і розкрийте зміст напрямів профілактики порушення здоров'я.
13. Наведіть зміст правил охорони праці під час експлуатації ЕОМ, ВДТ, ПЕОМ.

Вправи і завдання для самостійного вирішення

1. Проаналізуйте умови праці на Вашому робочому місці (менеджера, бухгалтера, оператора ПК).

2. На робочому місці на робітника впливають такі елементи праці: температура повітря 26 °С (нормативне значення для теплого періоду року для робіт категорії 1а складає 23—25 °С), рівень шуму 75 дБ А (припустимий рівень 60 дБ А). Час дії елементів складає 380 хвилин, тривалість зміни 480 хвилин. Визначити розмір доплати за умови праці.

3. Здійснення заходів щодо охорони праці дозволило зменшити інтегральну оцінку важкості праці з 45 до 25. Визначити зростання продуктивності праці.

4. У відділі бухгалтерії працює 15 чоловік. Визначити індекси відповідності до фактичного значення та коефіцієнт умов праці. Характеристика умов праці: на 5 робочих місцях фактична освітленість складає 150 лк при нормі 200 лк, 6 робочих місцях — 170 лк при нормі 250 лк і на інших 4 робочих місцях — 200 лк при нормі 250 лк; рівень шуму 70 дБ А при нормі 50 дБ А; температура повітря 27 °С при нормі 22 °С.

5. Оцінити категорію важкості праці робітника. На робочому місці є три елемента умов праці, що формують її важкість: X_1 — шум 80 дБ А, X_2 — освітленість 150 лк (газорозрядні лам-

пи), X_3 тривалість повторюваних операцій 45 с. Тривалість дії усіх факторів 8 годин. Інші елементи не розглядаються, тому що вони оцінюються 1 балом. Визначити також розмір доплати за роботу в даних умовах.

6. Надайте рекомендації щодо покращення умов праці на Вашому робочому місці та обґрунтуйте їх економічно.

РОЗДІЛ 6

АНАЛІТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ І ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ГАЛУЗЯХ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета розділу: ознайомити студентів з економічним аналізом в галузі охорони праці, його складовими та алгоритмом проведення; системою планів та етапами їх розробки, низкою типових організаційно-управлінських і економічних проектів в процесі планування працезахоронної діяльності; переліком можливих затрат підприємства на охорону праці; організаційно-методичними засадами розрахунку витрат на охорону праці.

Після вивчення розділу студент повинен:

- ✓ знати порядок проведення економічного аналізу в галузі охорони праці;
- ✓ знати основне завдання та особливість економічного аналізу охорони праці;
- ✓ знати перелік можливих затрат підприємства на охорону праці;
- ✓ розрізняти затрати на охорону праці виходячи із їх доцільності;
- ✓ опанувати різноманітні методи розрахунку витрат в охорону праці.

План

- 6.1. Аналіз стану охорони праці в галузі.
- 6.2. Планування працезахоронної діяльності.
- 6.3. Оцінка затрат на охорону праці.
- 6.4. Організаційно-методичне забезпечення розрахунку витрат на охорону праці.

6.1. Аналіз стану охорони праці в галузі

Здійснення контролюючої і регулюючої функцій менеджменту охорони праці, планування і програмування заходів з підтримки належного стану і розвитку працезахоронної діяльності. Аналізу підлягає стан охорони праці за напрямками, об'єктами, процесами, робочими місцями, кінцеві результати здійснених заходів, виконуваних програм, досягнення поставлених цілей, аналіз бюджету охорони праці, джерел його наповнення та раціональності витрат.

Аналіз стану охорони праці включає:

- 1) оцінювання рівнів виробничого травматизму та структури витрат працезахоронного призначення за певні проміжки часу;
- 2) виявлення позитивних і негативних факторів, які впливають на рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності та визначення кількісних характеристик їх дій;
- 3) оцінка заходів, що впроваджуються та їх впливу на поліпшення стану охорони праці;
- 4) виявлення невикористаних, перспективних резервів щодо поліпшення стану умов і охорони праці;
- 5) аналіз раціональності використання витрат з охорони праці і структури витрат працезахоронного призначення;
- 6) розробка пропозицій і обґрунтування заходів активізації використання резервів поліпшення стану умов і охорони праці за результатами аналізу.

Питома вага в системі аналітичної оцінки природоохоронної діяльності належить економічному аналізу.

Економічний аналіз використовується для оцінки загальної суми витрат на охорону праці та обґрунтування ефективного розподілу їх за напрямками працезахоронної діяльності. Узагальнено його можливо уявити

як систему способів вивчення результативності вкладаних в охорону праці коштів та оцінки раціональності їх використання.

Узагальнена схема проведення економічного аналізу в галузі охорони праці наведена на рис. 6.1.

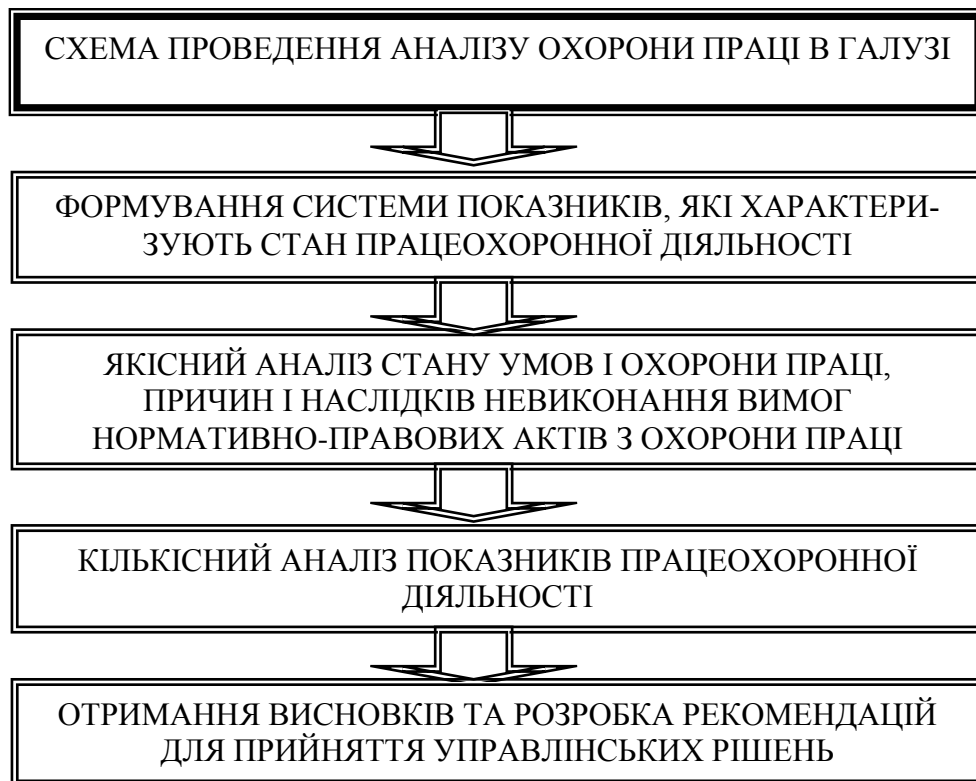


Рис.6.1. Схема проведення економічного аналізу в галузі охорони праці

У процесі аналізу економічні показники працезахоронної діяльності порівнюються з плановими даними, показниками минулих періодів, середньогалузевими показниками, з показниками підприємств-зразків, визначається позитивний і негативний вплив різних факторів на показники, що вивчаються, досліджуються причини їх змін, формулюються висновки і пропозиції щодо подальшого розвитку охорони праці. Його результати необхідні для встановлення зв'язку працезахоронних витрат з фінансовими результатами виробництва і для обґрунтування комплексу заходів з охорони праці у колективному договорі (угоді).

Основним завданням економічного аналізу охорони праці є оцінка ефективності витрат працезахоронного призначення та виявлення резервів поліпшення стану умов і охорони праці.

Основною особливістю економічного аналізу охорони праці є те, що він має сприяти пошуку резервів підвищення ефективності працезахоронної діяльності порівняно з досягнутим рівнем, зменшення рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності за рахунок поліпшення умов праці, зменшення збитків з охорони праці. Це має здійснюватися одночасно з підвищенням ефективності господарської діяльності, поліпшенням використання виробничих ресурсів і зменшенням собівартості продукції, підвищенням рентабельності та збільшенням прибутку підприємства. Тобто економічний аналіз охорони праці має орієнтуватися на результати виробничої діяльності (не вступати в антагоністичне протиріччя з виробництвом). Він повинен мати конкретне призначення, обґрунтовані способи порівняння даних, час і період проведення, віддзеркалювати стан забезпечення діяльності охоронних заходів.

На результати працезахоронної діяльності так само, як і на результати будь-якої суспільної і виробничої діяльності, суттєвий вплив чинять різні фактори. Під ними розуміються чинники і причини, що сприяють чи негативно впливають на умови досягнення певного господарського чи працезахоронного результату. Розрізняють фактори кількісні, які визначають величину показника, що аналізується (при незмінному значенні якісного фактору), та якісні, які відображають суттєві особливості показника при певному значенні кількісного фактора.

У практиці для прийняття результативних рішень стосовно забезпечення безперервного плину процесів з охорони праці потрібно вміти оцінити, що можуть виникнути ризики та визначити найімовірніші з них, і до яких втрат вони можуть привести.

Виконання аналізу стану і можливостей підсилення охорони праці вимагає врахування впливу невизначеності, що характерно для цієї специфічної сфери діяльності.

Невизначеність ситуації в охороні праці полягає в тому, що вона залежить від дії чинників, силу впливу яких неможливо точно і заздалегідь спрогнозувати: (можливий рівень травматизму і професійної захворюваності, розміри непередбачуваних збитків, результативність профілактичних заходів, доцільність витрат з охорони праці тощо). На невизначеність впливають і зміни у суспільних потребах безпеки праці, темпи соціально-економічного розвитку, природні і політичні чинники.

Врахування чинників впливу на стан охорони праці особливо важливо на стадії планування працезахоронної діяльності.

6.2. Планування працезохоронної діяльності

Економічні витрати в процесі планування заходів на охорону праці визначаються одночасно з розробкою планів працезохоронної діяльності. Система планів з охорони праці окремого підприємства має включати:

- перспективне планування (на період, більший одного року);
- поточне планування (на рік);
- оперативне і ситуаційне планування (детальні плани) в короткостроковому, до одного року, періоді.

В процесі планування охорони праці зазвичай виокремлюється низка типових організаційно-управлінських і економічних проектів:

- обґрунтування (уточнення) цілей працезохоронної діяльності на плануємий період;
- уточнення цілей працезохоронної діяльності на плануємий період;
- визначення заходів з підтримки і розвитку працезохоронної діяльності, спрямованих на досягнення поставлених цілей і підвищення рівня охорони і безпеки праці;
- вибір і обґрунтування методів та показників, які дозволяють здійснити оцінювання існуючого стану і зробити прогноз майбутнього;
- визначення обсягу бюджету на формування і плин процесів охорони і безпеки праці;
- розрахунок суми капітальних вкладень і бюджетних витрат на заходи з охорони праці та раціональний розподіл цієї суми за напрямками працезохоронної діяльності;
- визначення форм і методів організації і контролю виконання планів.

Інтегрований процес планування працезохоронної діяльності складається з низки основних етапів, що наведені на рис. 6.2.

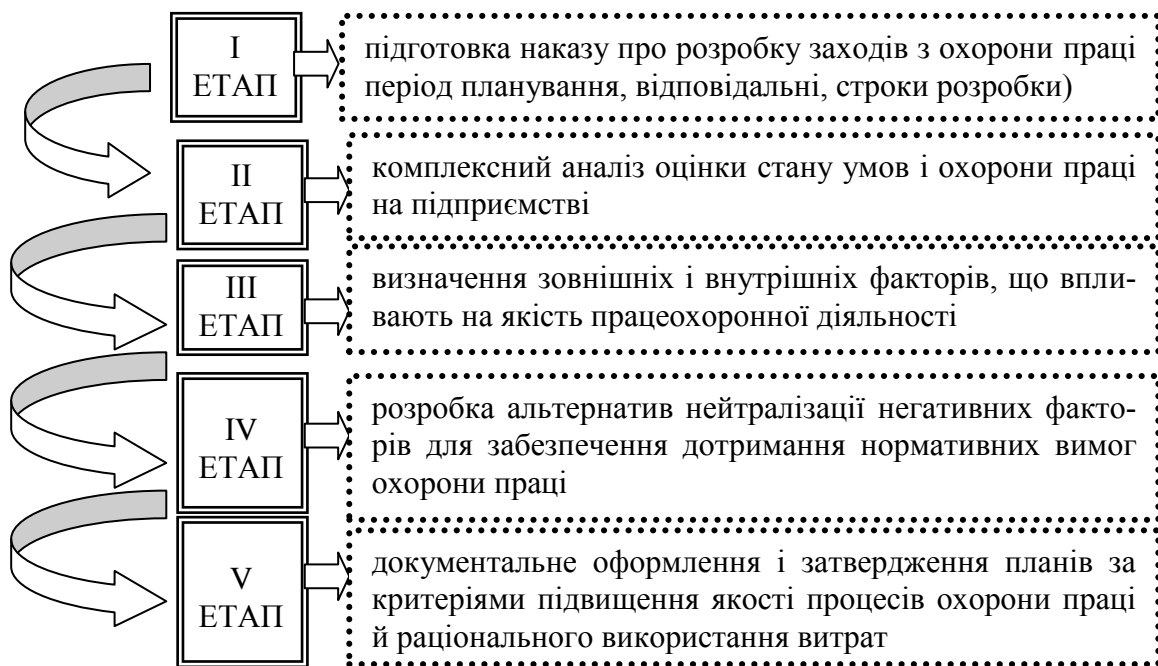


Рис. 6.2. Етапи розробки планів працезахоронної діяльності

Якісне здійснення наведених етапів залежить від результатів комплексного аналізу стану умов і охорони праці. Він передбачає: оцінку того, наскільки успішною є на сьогодні працезахоронна діяльність на підприємстві; визначення сильних і слабких сторін сьогоденної діяльності, факторів, що впливають на неї; аналіз достатності, доцільності і раціональності працезахоронних витрат та визначення майбутніх проблем з охорони праці на підприємстві.

Якість і результативність працезахоронної діяльності визначається наявністю травматизму або професійної захворюваності працівників, динамікою зміни; станом умов праці, питомої ваги витрат з охорони праці у витратах на виробничу діяльність.

Розробка, вибір і обґрунтування стратегічних напрямів розвитку з охорони праці уключає розробку адекватної стратегії удосконалення організаційних форм і механізмів дії; опрацювання пропозицій фінансування функціональних стратегій; кадрову складову; формування належного рівня корпоративної культури, яка дозволяє всім співробітникам більш повно використовувати свої можливості та інші напрямки стратегічної діяльності.

Поточне планування охоплює річний період і є сукупністю планів за різними видами працезахоронної діяльності. Воно починається з підрозділів підприємства, які визначають потреби організації і реалізації стратегічних

цілей підприємства та здійснюють опрацювання планів, оцінюють достатність обсягу ресурсів для їх реалізації.

Оперативне планування (поквартальне, помісячне) здійснюється на підставі поточних (річних) планів, колективних договорів, приписів органів державного нагляду та служб охорони праці підприємства; матеріалів розслідування нещасних випадків та перевірок, що проводилися комісіями адміністративно-громадського контролю та профспілок. Оперативні плани готують спеціалісти служби охорони праці або фахівці, які відповідають за безпеку праці і виробничого середовища. Ці плани затверджуються керівниками підприємства і направляються до виконання відповідним підрозділам підприємства.

Оцінка виконання планів, їх корекція та контроль здійснюється за показниками стану охорони праці, за якісними та кількісними показниками.

Показники контролю виконання планів працезахоронної діяльності мають враховувати зменшення ризиків нещасних випадків у процесі виробництва. При цьому звертається увага на відповідність нормативним вимогам робочих місць, підходів до них, обладнання і матеріалів, що використовуються в процесі виробництва, технологій. Особлива увага приділяється людському фактору (компетентність та формування у найманих працівників потреби співробітництва у сфері безпеки праці, у виробничому середовищі, усвідомлення необхідності повідомлення у випадку появи небажаних відхилень від норми чи загроз з охорони праці, готовність до застосування ефективних способів зниження або ліквідації небезпек виробництва).

6.3. Оцінка затрат на охорону праці

Важливим завданням організації процесів охорони праці є визначення обґрунтованих витрат на їх плин і розвиток.

Затрати, пов'язані з охороною праці на підприємстві, це в першу чергу:

- ☐ затрати на створення і підтримку безпеки усіх видів виробничих процесів і робочих місць;
- ☐ затрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і професійних захворювань;
- ☐ затрати на пільги та компенсації за важку роботу та роботу в шкідливих умовах;
- ☐ затрати на профілактику травматизму та захворювань;

- ❑ затрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- ❑ затрати на виплату штрафів та інших відшкодувань;
- ❑ затрати, пов'язані із розробкою і реалізацією стратегічних заходів по безпеці праці в майбутньому.

Витрати на охорону праці умовно можна поділити на необхідні, що витрачаються на створення умов безпечної праці, в т.ч. на прямі — придбання більш сучасного безпечного обладнання, інструментів, засобів безпеки тощо та витрати, пов'язані із необхідністю підтримки і відтворення здоров'я людей, яке може похитнутись або залежить від стану і умов охорони праці. У складі останніх можна виділити доцільні, частково доцільні та недоцільні витрати (рис. 6.3).

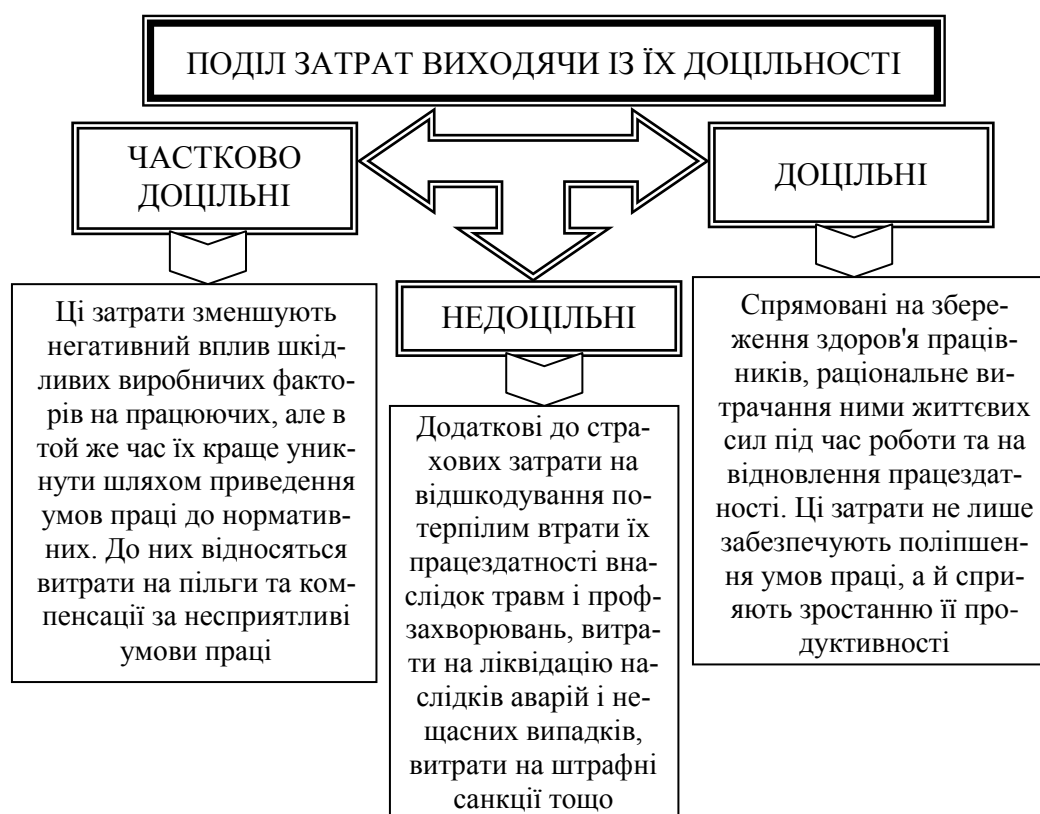


Рис. 6.3. Поділ затрат виходячи із їх доцільності

Для визначення і обґрунтування обсягів витрат на охорону праці їх систематизують за групами і видами (табл. 6.1). Слід відмітити, що не всі затрати з переліку можливих можуть мати місце в межах одного підприємства. Тому їх визначення в конкретних умовах здійснюється з врахуванням специфіки господарюючого суб'єкта [24, 47].

Таблиця 6.1. Перелік можливих затрат підприємства на охорону праці

Номер групи витрат	Назва та позначення груп витрат	Назва різновиду витрат	Позначення складових витрат
I (Т)	Додаткові до страхових відшкодування потерпілим унаслідок травм і професійних захворювань $\sum_{K=1}^6 T_K$	Тимчасова непрацездатність; Одноразова допомога (включаючи членів родин і утриманців загиблих); Відшкодування витрат лікувальним установам; Санаторно-курортне обслуговування; Витрати на соціальну допомогу інвалідам; Інші оплати	T ₁ T ₂ T ₃ T ₄ T ₅ T ₆
II (П)	Пільги і компенсації працюючим у важких і шкідливих умов праці $\sum_{K=1}^7 P_K$	Додаткові відпустки; Скорочений робочий день; Лікувально-профілактичне харчування; Надання молока чи інших рівноцінних продуктів; Встановлення підвищених тарифних ставок; Доплати за умови й інтенсивність праці; Пенсії на пільгових умовах	P ₁ P ₂ P ₃ P ₄ P ₅ P ₆ P ₇
III (В)	Витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань $\sum_{K=1}^3 B_K$	Витрати на працезахоронні заходи за колективним договором; Витрати підприємства на додаткові працезахоронні заходи згідно з колективним договором; Витрати на працезахоронні заходи з інших джерел фінансування	B ₁ B ₂ B ₃
IV (Г)	Витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків на виробництві $\sum_{K=1}^5 G_K$	Вартість зіпсованого устаткування, інструментів, зруйнованих будівель, споруд; Витрати на порятунок потерпілих, розслідування нещасних випадків, транспорт, зв'язок тощо; Виплати заробітної плати і доплати за час вимушених простоїв; Вартість ремонту частково зіпсованого устаткування, машин і механізмів, будівель і споруд; Вартість підготовки та перепідготовки працівників замість вибулих внаслідок загибелі чи інвалідності	G ₁ G ₂ G ₃ G ₄ G ₅

Продовження табл. 6.1.

V (Ш)	Штрафи та інші відшкодування $\sum_{K=1}^5 \text{Ш}_K$	Штрафи підприємства, установи або організації за недотримання нормативних вимог охорони праці;	Ш ₁
		Штрафи працівників за порушення законодавчих актів та інших нормативних актів з охорони праці;	Ш ₂
		Компенсації за час змушеного простою через небезпеку виконання робіт, а також зупинку робіт органами державного нагляду за охороною праці;	Ш ₃
		Штрафи, пеня, виплати за недотримання договірних зобов'язань з іншими підприємствами;	Ш ₃
		Компенсаційні виплати за ураження населення, житлового фонду, частки майна і забруднення навколишнього середовища;	Ш ₄
		Інші санкції	Ш ₅

Витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань $\left(\sum_{K=1}^3 B_K \right)$, відносяться до прямих вкладань в охорону праці, а витрати груп Т, П, Ш є недоцільними або ж частково доцільними.

6.4. Організаційно-методичне забезпечення розрахунку витрат на охорону праці

Розрахунок загальної суми витрат в охорону праці на підприємстві здійснюється шляхом проведення низки аналітичних планових заходів, в т.ч.:

- проведення аналізу динаміки витрат попередніх років, визначення їх тенденцій і передбачення їх зміни в майбутньому;
- організації і проведення аналізу умов стану і рівня розвитку працезахоронної діяльності підприємства; існуючих інноваційних технологій і прогресивних практик з організації охорони праці на споріднених підприємствах.

Найбільш використовуємі методи аналізу наведені в табл. 6.2. Їх перелік і необхідна кількість обирається в залежності від мети проведення аналізу.

Таблиця 6.2. Рекомендації по використанню та очікуваний результат від використання наведених вище методів аналізу

Назва методу	Рекомендації щодо використання	Очікуваний результат
1. Метод порівняння з витратами минулих періодів	рекомендується до використання як основний на підприємствах, на яких останніми роками не спостерігалися випадки травматизму чи професійної захворюваності, як допоміжний — в інших випадках	визначається обсяг фінансування охорони праці на рівні минулих періодів (з урахуванням змін обсягів виробництва, чисельності працюючих, індексів інфляції)
2. Метод порівняння з сумою витрат підприємства-зразка	використовується при наявності інформації про витрати на заходи з охорони праці підприємства-зразка та за приблизно рівних з ним рівнях травматизму	необхідний обсяг фінансування охорони праці встановлюється на рівні підприємства-зразка
3. Метод порівняння з середніми витратами в державі	рекомендується до використання на підприємствах, що створюються, змінюють профіль виробничої діяльності, запроваджують нові технології, обладнання та при умові, що таке підприємство не має чіткої підпорядкованості міністерству або відомству	обсяг вкладень у безпеку праці і виробничого середовища встановлюється на рівні середніх для держави витрат на охорону праці в розрахунку на одного працюючого
4. Метод порівняння з середніми витратами для галузі, міністерства чи відомства	може використовуватися всіма підприємствами, особливо корисним є для тих підприємств, які мають близький до середньогалузевих рівень травматизму і професійної захворюваності та для малих підприємств	обсяг вкладень у заходи з охорони праці встановлюється на рівні середніх для галузі витрат на одного працюючого

Продовження табл. 6.2.

5. Графоаналітичний метод аналізу беззбитковості	рекомендується до використання для коректування отриманих іншими мето-	уточнене значення обсягу вкладень, визначене виходячи з раціо-
--	--	--

виробництва	дами значень вкладень на підприємствах, де виконується аналіз беззбитковості виробництва	нального співвідношення збитків з охорони праці та витрат на охорону праці, прив'язане до планованих обсягів виробництва
6. Метод аналізу фінансово-економічних коефіцієнтів	може використовуватися на всіх підприємствах для коректування отриманих іншими методами значень обсягів фінансування охорони праці	скориговане з використанням коефіцієнтів доходу активів та прибутковості власного капіталу значення обсягу фінансування працеохоронної діяльності на підприємстві
7. Метод техніко-економічного аналізу	рекомендується до використання на підприємствах з високою ймовірністю збитків з ОП та коли можливо застосувати кілька варіантів поліпшення умов і ОП, трудомісткий	найбільш достовірне значення обсягу вкладень в ОП з урахуванням соціально-економічного оптимуму витрат працеохоронного призначення

При плануванні працеохоронної діяльності актуальною є орієнтація на витрати підприємства-конкурента. Для пошуку інформації для аналізу може бути використана діюча система обліку і статистичної звітності (№ 7-ТНВ «Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки»). Дані з цих форм акумулюються в низових органах Держкомстату України (міськстат, райстат) і їх можуть отримувати зацікавлені особи.

При проведенні аналізу витрати на охорону праці необхідно приводити до порівняльного вигляду, що дозволить нівелювати інфляцію. Визначаються і показники питомих витрат стосовно обсягів виробництва, кількості працюючих, кількості потерпілих внаслідок нещасних випадків чи професійних захворювань тощо.

Визначення загальної суми витрат на заходи з охорони праці при використанні методу порівняння питомих витрат підприємства на охорону праці з загальнодержавними та середньогалузевими питомими витратами здійснюються за формулою:

$$V_{\text{др}} = \Delta B_i \cdot \text{Ч}_o \cdot I_o, \quad (6.1)$$

де $V_{\text{др}}$ — загальна сума витрат на заходи з охорони праці, грн.; $Ч_0$ — очікувана загальна чисельність працюючих на підприємстві у плановому періоді, чол.; ΔV_i — диференційовані за галуззю питомі витрати на заходи з охорони праці на одного працюючого, грн/чол.; I_0 — очікуваний індекс інфляції на плановий період, долі одиниці.

Орієнтовна оцінка витрат на заходи з ОП може бути здійснена шляхом розрахунку середнього значення витрат на одного працюючого для кожного виду діяльності.

Визначення загального обсягу фінансування заходів з охорони праці з використанням аналізу беззбитковості виробництва може бути здійснена шляхом використання графоаналітичного методу. Він базується на поділі витрат на охорону праці на постійні та змінні. Змінними або умовно-змінними витратами є збитки внаслідок нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, оскільки кількість травм, а отже і збитки внаслідок цього при інших рівних умовах, як правило, можуть змінити і обсяги виробництва.

Цей метод дозволяє оптимізувати працезохоронні витрати з урахуванням соціальних потреб (через соціально-економічні нормативи відшкодувань потерпілим) і економічних можливостей підприємства (через економічні можливості практичного здійснення працезохоронних заходів). Такий аналіз дозволяє вирішити завдання пошуку раціональних співвідношень суми відшкодувань (умовно-змінних витрат) і витрат на охорону праці (умовно-постійних) з урахуванням основних показників виробництва [22].

Визначення обсягу фінансування працезохоронної діяльності на підприємстві здійснюється прямим методом використання результатів аналізу стану і рівня забезпечення охорони праці.

Спеціалісти з ОП з залученням інженерно-технічного персоналу і робітників складають комплексні заходи з ОП, які, на їх думку, охоплюють діапазон впливу на безпеку праці і виробничого середовища підприємства від мінімального до максимально можливого і обраховують їх вартість. При цьому для кожного заходу виконується оцінка ймовірного зменшення збитків від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань порівняно з базовим періодом. Здійснюється це за допомогою експертного опитування, отримання реальної суб'єктивної оцінки фахівців чи з використанням статистичних розрахунків, проведення необхідних вимірювань,

аналізу дотримання норм і нормативів з охорони праці.

Послідовність і зміст аналізу стану охорони праці з метою розрахунку витрат на їх підтримку і розвиток наведені на рис. 6.4.

При виявленні травмонебезпечних місць та місць з незадовільними умовами праці встановлюється перелік небезпечних робочих місць. Для цього використовуються:

- результати атестації робочих місць на відповідність нормативним актам з охорони праці;
- рішення осіб, відповідальних за стан безпеки праці на підприємстві;
- думки працівників, що мають безпосереднє відношення до робочого місця (працюючий на цьому місці робітник, майстер та інші);
- оцінки експертів;
- аналіз статистичної інформації про аварії, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання на даному чи аналогічному підприємстві.

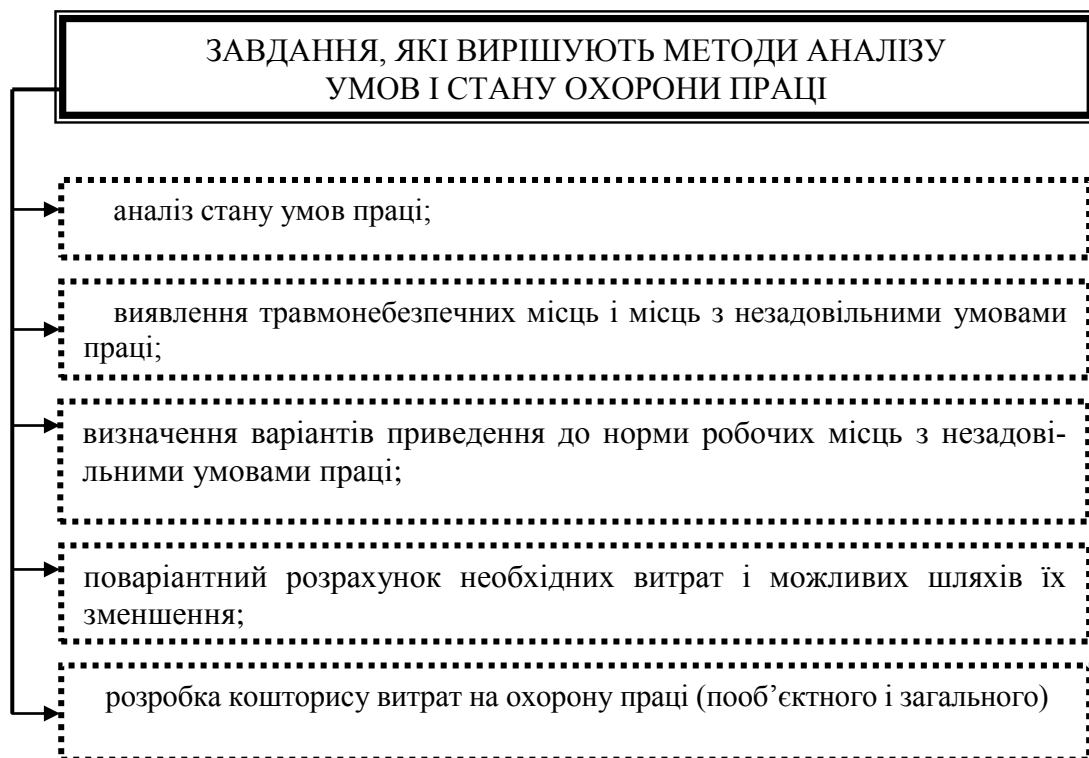


Рис. 6.4. Етапи проведення аналізу умов і стану охорони праці

Перелік найбільш небезпечних місць визначається за показниками: частоти та тяжкості травматизму і професійних захворювань. Здійснюється і аналіз збитків від аварій чи нещасних випадків на даному підприємстві або на підприємствах аналогічного профілю. Розраховуються збитки через втрачені робочі дні або через повну вартість заподіяної шкоди.

Результати аналізу стану травматизму і умов праці дозволяють уявити і розробити альтернативні технічні чи організаційні пропозиції по усуненню кожної з причин.

Калькуляції затрат розраховуються для кожного заходу з нейтралізації причин загрози життя і безпеки праці. Ці розрахунки здійснюються економічними службами підприємства. Для обґрунтування витрат на забезпечення і підвищення охорони праці на підприємствах в поточний і майбутній час можуть бути використані рекомендації, наведені у додатку 16 [22].

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 6

Основна

1. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : Навч. посіб. — К. : Знання, 2007. — 367 с.
2. Основи охорони праці : Підручник / За ред. проф. В. В. Березуцького. — Х. : Факт, 2005. — 480 с.
3. Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо покращення умов і охорони праці / К. Н. Ткачук, М. О. Лисюк, І. А. Лучко та ін. — К. : Основа, 1999. — 95 с.

Додаткова

4. Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств і організацій. — К. : Основа, 2003. — 308 с.

5. Методичні рекомендації по визначенню напрямків ефективного вкладання коштів в охорону праці на підприємстві / С. П. Ткачук, Г. Г. Лисенко, К. Н. Ткачук, І. А. Лучко, А. О. Водяник. — К. : Основа, 1999. — 80 с.
6. НПАОП 0.00-2.23-04 «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат». Постанова Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994.

Питання для перевірки засвоєння знань

1. Перелічіть складові аналізу стану охорони праці.
2. Що є основним завданням аналізу стану охорони праці?
3. Що є основною особливістю економічного аналізу охорони праці?
4. Назвіть типові організаційно-управлінські і економічні проекти, що виникають в процесі планування охорони праці.
5. Охарактеризуйте основні етапи розробки планів працезахоронної діяльності.
6. Перерахуйте затрати, що пов'язані з охороною праці на підприємстві.
7. Як поділяються затрати на охорону праці виходячи із їх доцільності.
8. Як відбувається розрахунок загальної суми витрат в охорону праці.
9. Назвіть найбільш поширені методи аналізу витрат на охорону праці. Надайте рекомендації щодо використання та очікуваний результат.
10. За допомогою чого встановлюється перелік небезпечних робочих місць?
11. Перерахуйте завдання, які вирішують методи аналізу умов і стану охорони праці.
12. Назвіть джерела інформації про поточні (експлуатаційні) витрати на охорону праці.

13. Назвіть джерела інформації про капітальні вкладення на поліпшення умов і охорони праці.

Вправи і завдання для самостійного вирішення

1. Використовуючи метод порівняння питомих витрат підприємства на охорону праці з загальнодержавними та середньогалузовими питомими витратами визначити загальний обсяг фінансування заходів з охорони праці на цьому підприємстві [22].

Підприємство відноситься до Міністерства транспорту України (Мінтрансу). Чисельність працюючих на ньому — 2000 чол. Суттєвої зміни чисельності в майбутньому не передбачається.

2. Для умовного підприємства здійснити обґрунтування комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям для розділу «Охорона праці» у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) [22].

Підприємство є будівельною організацією і підпорядковується корпорації «Укрбуд». Кількість працюючих на підприємстві 4000 чол. Обсяг виробництва — 15000 тис. грн., витрати на заходи з охорони праці минулого року складали 84 тис. грн., кількість потерпілих внаслідок нещасних випадків на виробництві — 7 чол.

3. Використовуючи метод визначення загальної суми витрат на охорону праці шляхом порівняння з витратами минулих періодів знайти для підприємства загальну суму витрат на охорону праці [22]. Вихідні дані наведені в табл. 1.

Таблиця 1. Вихідні дані

№ з/п	Витрати на охорону праці, тис. грн.	Обсяг виробленої продукції, тис. грн.
1	2,6	37,25
2	10	325,09
3	67	800,75
4	150	1000,50
5	220	1100

4. Визначити обсяги фінансування охорони праці для підприємства А з використанням методу порівняння витрат на заходи з охорони праці з

витратами підприємства-зразка аналогічного профілю [22]. Є два підприємства А і В (зразок). Показники, що характеризують виробництво і стан охорони праці для цих підприємств, наведені в табл. 2.

Таблиця 2. Показники виробничої і працезахоронної діяльності підприємств А і В за рік

Найменування показників	Значення показників для підприємств	
	А	В
Обсяг виробництва, тис. грн.	10000	15000
Кількість працюючих, чол.	2000	2800
Витрати на заходи з охорони праці, тис. грн.	80	140
Кількість потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві всього, чол.	7	8

ДОДАТКИ

- ✓ Екстрене повідомлення про звернення потерпілого щодо настання нещасного випадку на виробництві
- ✓ Акт (спеціального) розслідування нещасного випадку (аварії), що стався (сталася) за формою Н-5
- ✓ Акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом
- ✓ Картка обліку професійного захворювання (отруєння)
- ✓ Зразок свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування
- ✓ Критерії для оцінки умов праці
- ✓ Функції атестаційної комісії
- ✓ Обов'язки членів комісії під час проведення атестації
- ✓ Карта умов праці
- ✓ Норми мікроклімату для приміщень з ВДТ, ЕОМ та ПЕОМ
- ✓ Рівні іонізації повітря приміщень при роботі на ВДТ, ЕОМ та ПЕОМ
- ✓ Допустимі рівні звукового тиску та звуку
- ✓ Санітарні норми показників вібраційного навантаження при тривалості зміни 8 годин
- ✓ Допустимі параметри електромагнітних неіонізуючих випромінювань і електростатичного поля
- ✓ Визначення напрямків ефективного вкладання коштів в охорону праці

Додаток 1

(найменування лікувально-
профілактичного закладу,

ініціали та прізвище керівника)

ЕКСТРЕНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ про звернення потерпілого щодо настання нещасного випадку на виробництві

1. Прізвище, ім'я та по батькові потерпілого _____

2. Вік (повних років) _____

3. Місце проживання _____

4. Найменування і місцезнаходження підприємства, де працює потерпілий _____

5. Попередній діагноз _____

6. Дата: травмування (захворювання, отруєння) _____ 20__ р.
встановлення діагнозу _____ 20__ р.
госпіталізації _____ 20__ р.

7. Місце госпіталізації _____
(найменування лікувально-профілактичного закладу)

8. Небезпечний, шкідливий виробничий фактор, який спричинив травмування (захворювання, отруєння) _____

9. Дата і час передачі первинної інформації _____ 20__ р. _____
год. _____ хв.

(посада особи, яка надіслала
повідомлення)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

(посада особи, яка одержала
повідомлення)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 2
Форма Н-5

ЗАТВЕРДЖУЮ

(посада роботодавця або керівника органу, який
призначив комісію)

(підпис) (ініціали та прізвище)

_____ 20__ р.

М. П.

АКТ
(СПЕЦІАЛЬНОГО) РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ (АВАРІЇ),
ЩО СТАВСЯ (СТАЛАСЯ)

_____ 20__ р. о __ год. __ хв.

на

(найменування підприємства, код згідно з ЄДРПОУ,

найменування органу, до сфери управління якого належить

підприємство)

(дата складення акта)

(місце складення акта)

Комісія, призначена наказом від _____ 20__ р. N _____

(найменування органу, який утворив комісію)

у складі голови

(прізвище, ім'я та по батькові)

(посада, місце роботи)

членів комісії:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(посада, місце роботи)

за участю:

(прізвище, ім'я та по батькові)

(посада, місце роботи)

провела у період з _____ 20__ р. по _____ 20__ р. (спеціальне) розслі-
дування нещасного випадку (аварії), що стався (сталася)

(місце події, кількість потерпілих,

у тому числі із смертельним наслідком)

1. Відомості про потерпілого (потерпілих)

(прізвище, ім'я та по батькові, рік народження, професія (посада), стаж роботи - загальний, у тому

числі на підприємстві, за професією; дата проходження навчання, інструктажу, перевірки

знань з охорони праці, первинного та періодичного медичного огляду, професійного добору;

наслідки нещасного випадку)
(відомості про членів сім'ї, які перебувають на утриманні
потерпілого, - прізвище, ім'я та по батькові, рік народження, ступінь
родинного зв'язку, рід занять, - у разі нещасного випадку із смертельним наслідком)

2. Характеристика об'єкта, ділянки та місця, де стався (сталася) нещасний випадок (аварія)

(стисла характеристика об'єкта, ділянки та місця, де стався (сталася) нещасний випадок (аварія), із
зазначенням відомостей про проектний, затверджений та фактичний режим роботи об'єкта
(устаткування) до настання нещасного випадку (аварії)
(стан об'єкта (ділянки), устаткування (конструкцій) і матеріалів перед нещасним випадком
(аварією); висновок про їх відповідність нормативним вимогам)
(відомості про аналогічні нещасні випадки (аварії) на підприємстві)
(опис організації на підприємстві роботи з охорони праці та її недоліків (зазначаються тільки у разі
групового нещасного випадку та нещасного випадку із смертельним наслідком)

3. Обставини, за яких стався (сталася) нещасний випадок (аварія)

(опис подій, що сталися, робіт, що проводилися до нещасного випадку (аварії), їх процесу
з початку зміни із зазначенням керівника робіт, його вказівок, дій потерпілого (потерпілих) та
інших осіб, причетних до настання нещасного випадку (аварії)
(послідовний виклад подій із зазначенням небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які
впливали на потерпілого, перелік машин, інструментів, устаткування, експлуатація яких
призвела до нещасного випадку, небезпечних умов і небезпечних дій потерпілого або інших осіб,
характеру аварії)
(перелік заходів, вжитих відповідно до плану ліквідації наслідків нещасного випадку (аварії),
надзвичайної ситуації або плану локалізації аварійних ситуацій)

4. Причини нещасного випадку (аварії)

(основні технічні, організаційні та психофізіологічні причини нещасного випадку (аварії), включаючи
перевищення гранично допустимих концентрацій (рівнів) небезпечних і шкідливих виробничих
факторів, невідповідність засобів колективного, індивідуального та медичного захисту встановленим
вимогам та їх недостатність (якщо це вплинуло на подію)

(узагальнені результати перевірки стану охорони праці на підприємстві, проведеної органами державного нагляду за охороною праці та іншими органами - тільки у разі групового нещасного випадку та нещасного випадку із смертельним наслідком)

5. Заходи щодо усунення причин виникнення нещасного випадку (аварії)

(заходи щодо усунення безпосередніх причин виникнення нещасного випадку і запобігання подібним випадкам)

(заходи щодо ліквідації наслідків аварії - у разі необхідності)

6. Висновок комісії

(нещасний випадок вважається (не вважається) пов'язаним з виробництвом)

(складається акт форми Н-1 або форми НПВ, карта форми П-5 - у разі

гострого професійного захворювання (отруєння)

(відомості про осіб, у тому числі потерпілого, працівників іншого підприємства або сторонніх осіб, дії

або бездіяльність яких призвели до нещасного випадку (аварії), перелік порушень вимог

законодавства про охорону праці, посадових інструкцій тощо (із зазначенням статей, розділів,

пунктів)

(пропозиції щодо притягнення до відповідальності осіб, дії або бездіяльність яких призвели до

нещасного випадку (аварії)

(запис про зустріч членів комісії з розслідування з потерпілими або членами їх сімей чи особами,

які представляють їх інтереси, з метою розгляду питань щодо розв'язання соціальних проблем, які

виникли внаслідок нещасного випадку, пропозиції щодо їх розв'язання відповідними органами,

роз'яснення потерпілим (членам їх сімей, особам, які представляють їх інтереси) прав у зв'язку з

настанням нещасного випадку)

7. Перелік матеріалів, що додаються

Голова комісії

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Члени комісії

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Додаток 3

ЗАТВЕРДЖУЮ

_____ (посада роботодавця або керівника, який призначив комісію)

_____ (підпис)

_____ (ініціали та прізвище)

_____ 20__ р.

М. П.

АКТ № _____

про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом

_____ (прізвище, ім'я та по батькові потерпілого)

_____ (місце проживання потерпілого)

1. Дата і час настання нещасного
випадку

_____ (число, місяць, рік)

_____ (год., хв.)

2. Найменування підприємства, працівником якого є потерпілий

Місцезнаходження підприємства, працівником якого є потерпілий:

Автономна Республіка Крим,
область

район

населений пункт

Форма власності

Орган, до сфери управління
якого належить підприємство

Реєстраційні відомості підприємства (страхувальника) у Фонді соціального страхування
від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань:

реєстраційний номер страхувальника

дата
реєстрації

найменування основного виду діяльності
та його код згідно з КВЕД

встановлений клас
професійного ризику
виробництва

Найменування і місцезнаходження підприємства,
де стався нещасний випадок

Цех, дільниця,
місце, де стався нещасний
випадок

3. Відомості про потерпілого:
стать: чоловіча, жіноча

число, місяць, рік народження

професія (посада)

розряд (клас)

стаж роботи загальний
стаж роботи за професією
(посадою)

ідентифікаційний код

4. Проведення навчання та інструктажу з охорони праці:

навчання за професією чи роботою, під час виконання якої
стався нещасний випадок

(число, місяць, рік)

проведення інструктажу:
вступного

(число, місяць, рік)

первинного

(число, місяць, рік)

повторного

(число, місяць, рік)

цільового

(число, місяць, рік)

перевірка знань за професією чи видом роботи, під час виконання якої стався нещасний
випадок (для робіт підвищеної небезпеки)

(число, місяць, рік)

Робота в умовах дії шкідливих або небезпечних факторів

5. Проходження медичного огляду:

попереднього

(число, місяць, рік)

періодичного

(число, місяць, рік)

6. Обставини, за яких стався нещасний випадок

Вид події

Шкідливий або небезпечний фактор та його значення

7. Причини нещасного випадку:
основна

супутні:

8. Устаткування, машини, механізми, транспортні засоби, експлуатація яких призвела до нещасного випадку

(найменування, тип, марка, рік випуску, підприємство-виготовлювач)

9. Діагноз згідно з листком непрацездатності або довідкою лікувально-профілактичного закладу

Перебування потерпілого в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння

(так, ні)

10. Особи, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці:

(прізвище, ім'я та по батькові, професія, посада, підприємство,

порушення вимог законодавства про охорону праці із

ДНАОП

зазначенням статей, розділів, пунктів тощо)

11. Свідки нещасного випадку

(прізвище, ім'я та по батькові, постійне місце проживання)

12. Заходи щодо усунення причин нещасного випадку

N п/п	Найменування заходу	Строк виконання	Виконавець	Відмітка про виконання
----------	---------------------	--------------------	------------	---------------------------

Голова комісії _____
(посада) (підпис) (ініціали та прізвище)

Члени комісії _____
(посада) (підпис) (ініціали та прізвище)

___ 20__ р.

ПОЯСНЕННЯ

для заповнення актів форми Н-1 та форми НПВ

Акт складається з текстової і кодової частин, які заповнюються відповідно до міжгалузевих, галузевих класифікаторів з використанням установлених термінів.

Коди зазначаються в клітинках.

Кодування відомостей актів форми Н-1 та форми НПВ обов'язкове.

Пункт 1. У першому рядку число та місяць кодуються відповідно до їх порядкових номерів, а рік - двома останніми цифрами, наприклад:

дата "1 грудня 1998 р." кодується так:

0	1	1	2	9	8
---	---	---	---	---	---

У другому рядку зазначається і кодується час, коли стався нещасний випадок, наприклад:

час "22 год. 30 хв." кодується так:

2	2	3	0
---	---	---	---

Пункт 2. Найменування підприємства кодується відповідно до Єдиного державного реєстру підприємств і організацій України (ЄДРПОУ).

Адреса підприємства кодується відповідно до Класифікатора об'єктів адміністративно-територіального устрою України (КОАТУУ).

Найменування органу, до сфери управління якого належить підприємство, кодується відповідно до загального міжгалузевого класифікатора "Система позначення органів державного управління (СПОДУ) 1.74.001".

Назва цеху, ділянки кодується відповідно до галузевого класифікатора (кодифікатора), а якщо його немає, зазначається назва цеху, ділянки відповідно до затвердженого переліку підрозділів підприємства.

Стать кодується так: 1 - чоловіча, 2 - жіноча.

Зазначається число, місяць і рік народження, а кодується число повних років потерпілого на час настання нещасного випадку.

Наприклад: 45 років -

45

Професія (посада), розряд (клас) записуються і кодуються відповідно до Державного класифікатора професій (ДК-003-95).

У разі коли потерпілий має кілька професій, зазначається та, під час роботи за якою стався нещасний випадок.

Зазначається і кодується число повних років стажу роботи (загального, за основною професією (посадою), на яку оформлений потерпілий, за виконуваною роботою, під час якої стався нещасний випадок.

Наприклад:

20 років -

20

15 років -

15

5 років -

5

Якщо стаж не досягає року, в текстовій частині зазначається кількість місяців (днів), а кодується, наприклад, так:

9 місяців 2 дні -

00

Пункт 4. Заповнюється відповідно до Типового положення про навчання з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці, дата кодується, як в пункті 1.

Наприклад:

04.12.95 - дата проведення (завершення) навчання за професією, вступного, первинного, повторного або цільового інструктажу, останньої перевірки знань з охорони праці -

0	4	1	2	9	5
---	---	---	---	---	---

У разі відсутності даних для заповнення будь-якої позиції навпроти неї ставляться нулі -

00

Пункт 5. Заповнюється відповідно до Положення про медичний огляд працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ. Дата кодується, як в пункті 1.

Пункт 6. Під час опису обставин нещасного випадку дається стисла характеристика умов праці та дій потерпілого, викладається послідовність подій, що відбувалися перед настанням нещасного випадку, описується процес праці, а також зазначається, хто керував роботою або організував її.

Відомості про вид події зазначаються і кодуються відповідно до розділу 1 наведеного нижче класифікатора.

Відомості про шкідливий або небезпечний фактор та його значення зазначаються відповідно до ГОСТ 12.0.003 "Небезпечні та шкідливі виробничі фактори. Класифікація".

Шкідливий фактор кодується відповідно до класифікатора N 6, затвердженого наказом МОЗ.

Пункт 7. Зазначаються і кодуються три причини нещасного випадку відповідно до розділу 2 наведеного нижче класифікатора. Основна причина нещасного випадку зазначається і кодується першою.

Якщо причин нещасного випадку більше ніж три, інші причини зазначаються лише у текстовій частині акта.

Пункт 8. Устаткування кодується відповідно до розділу 3, наведеного нижче класифікатора.

Наприклад:

верстати металорізальні -

381

устаткування гірничошахтне -

314

Пункт 9. Діагноз зазначається згідно з листком непрацездатності або довідкою лікувально-профілактичного закладу і кодується відповідно до

Міжнародної статистичної класифікації хвороб та споріднених проблем здоров'я (МХК-10).

У разі перебування потерпілого в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння кодується -

1

Запис робиться на підставі висновку, що складається лікарем, який проводив огляд потерпілого.

Пункт 10. Зазначаються посадові особи і працівники, у тому числі потерпілий, працівники іншого підприємства або сторонні особи, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці і дії чи бездіяльність яких стали основною або супутньою причиною нещасного випадку (відповідно до пункту 7).

Закони та інші нормативно-правові акти про охорону праці кодуються відповідно до Державного реєстру міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці.

Пункт 12. Зазначається кожний захід окремо. Не слід вносити до цього пункту заходи щодо накладення стягнень.

КЛАСИФІКАТОР

1. Вид події, що призвела до нещасного випадку

- 01 — дорожньо-транспортна пригода,
у тому числі
 - 01.1 — наїзд транспортних засобів
- 02 — падіння потерпілого,
у тому числі:
 - 02.1 — під час пересування
 - 02.2 — з висоти
 - 02.3 — в колодязь, ємність, яму тощо
- 03 — падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо,
у тому числі:
 - 03.1 — обрушення, обвалення будівель, споруд та їх елементів
 - 03.2 — обвалення та обрушення породи, ґрунту тощо
- 04 — дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються,
у тому числі:

04.1 — дія рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання, машин і механізмів

04.2 — дія предметів, що розлітаються в результаті вибуху або руйнування приладів, посудин, які перебувають під тиском, у вакуумі

05 — ураження електричним струмом,
у тому числі

05.1 — у разі доторкання до ліній електропередачі та обірваних проводів

06 — дія підвищених температур (крім пожеж)

07 — дія шкідливих і токсичних речовин

08 — дія іонізуючого випромінювання

09 — показники важкості праці

10 — показники напруженості праці

11 — ушкодження внаслідок контакту з тваринами, комахами, іншими представниками фауни, а також флори

12 — утоплення

13 — асфіксія

14 — навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою

15 — стихійне лихо

16 — пожежа

17 — вибух

18 — інші види

2. Причини нещасного випадку

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

**3. Обладнання, устаткування, машини, механізми,
транспортні засоби, експлуатація яких призвела
до нещасного випадку**

311 — устаткування енергетичне

313 — устаткування для чорної та кольорової металургії

314 — устаткування гірничошахтне

315 — устаткування підіймально-транспортне (крани)

316 — устаткування підіймально-транспортне (конвеєри)

317 — устаткування підіймально-транспортне (крім кранів і конвеєрів)

318 — устаткування і рухомий склад залізниць

331 — машини електричні малої потужності

332 — електродвигуни змінного струму потужністю від 0,25 кВт і більше

334 — електродвигуни вибухозахищені, врубово-комбайнові і електробури

336 — машини електричні постійного струму

337 — генератори змінного струму, перетворювачі, підсилювачі електромашинні, електростанції та електроагрегати живлення

338 — машини електричні великі, агрегати електромашинні, турбо- і гідрогенератори

341 — трансформатори і трансформаторне устаткування, апаратура високовольтна, силова перетворювальна техніка, прилади силові напівпровідникові, детектори ядерного і нейтронного випромінювання, електрохімічні перетворювачі інформації

342 — апарати електричні напругою до 1000 В

343 — комплектне обладнання напругою до 1000 В

344 — устаткування спеціальне технологічне, шинопроводи низької напруги

345 — електротранспорт (крім засобів міського транспорту і моторвагонних поїздів), електроустаткування для електротранспорту і підіймально-транспортних машин

346 — устаткування світлотехнічне і вироби електроустановлювальні, лампи електричні, вироби культурно-побутового призначення і широкого вжитку

348 — джерела струму хімічні, фізичні, генератори електрохімічні та термоелектричні

361 — устаткування хімічне і запасні частини до нього

362 — устаткування для переробки полімерних матеріалів і запасні частини до нього

363 — насоси (відцентрові, парові та привідні поршневі)

364 — устаткування кисневе, кріогенне, компресорне, холодильне, для газополуменевої обробки металів, насоси, агрегати вакуумні і високовакуумні, комплектні технологічні лінії, установки та агрегати

365 — устаткування целюлозно-паперове

366 — устаткування нафтопромислове, бурове, геологорозвідувальне і запасні частини до нього

367 — устаткування технологічне і апаратура для нанесення лакофарбового покриття на вироби машинобудування

368 — устаткування нафтогазопереробне

381 — верстати металорізальні

382 — машини ковальсько-пресові (без машин з ручним і ножним приводами)

383 — устаткування деревообробне

384 — устаткування технологічне для ливарного виробництва

385 — устаткування для гальванопокриття виробів машинобудування

386 — устаткування для зварювання тертям, холодного зварювання і допоміжне зварювальне обладнання

451 — автомобілі

452 — автомобілі спеціалізовані, автопоїзди, автомобілі-тягачі, кузови-фургони, причеми, тролейбуси, автонавантажувачі, мотоцикли, велосипеди

472 — трактори

473 — машини сільськогосподарські

474 — машини для тваринництва, птахівництва і кормовиробництва

481 — машини для землерийних і меліоративних робіт

482 — машини дорожні, устаткування для приготування будівельних сумішей

483 — устаткування і машини будівельні

484 — устаткування для промисловості будівельних матеріалів

485 — устаткування технологічне для лісозаготівельної і торф'яної промисловості, машинобудування комунальне

486 — устаткування для кондиціювання повітря і вентиляції

493 — устаткування і прилади для опалення і гарячого водопостачання

511 — устаткування технологічне і запасні частини до нього для легкої промисловості

512 — устаткування технологічне і запасні частини до нього для вироблення хімічного волокна

513 — устаткування технологічне і запасні частини до нього для харчової, м'ясної, молочної та рибної промисловості

514 — устаткування технологічне і запасні частини до нього для борошномельних, комбикормових підприємств та зерносховищ

515 — устаткування технологічне і запасні частини до нього для торгівлі, громадського харчування та блоків харчування, устаткування холодильне і запасні частини до нього, виробництва культурно-побутового призначення та господарського вжитку

516 — устаткування поліграфічне і запасні частини до нього

517 — устаткування технологічне і запасні частини до нього для скляно-ситалової промисловості, кабельної промисловості, для розвантаження, розфасування та упакування мінеральних добрив і отрутохімікатів

525 — устаткування та оснащення спеціальні для ремонту та експлуатації тракторів і сільськогосподарських машин, транспортування та складської переробки вантажів, пуску і налагоджування, технічного обслуговування та ремонту машин і устаткування тваринницьких та птахівницьких ферм, а також конструкції, устаткування та оснащення споруд захищеного ґрунту

945 — устаткування медичне

947 — устаткування технологічне для медичної промисловості і запасні частини до нього

968 — устаткування, інвентар та приладдя театральних і видовищних підприємств і закладів культури

Додаток 4

Форма П-5

КАРТКА ОБЛІКУ професійного захворювання (отруєння)

<div></div>	Дата заповнення	Реєстраційний номер	<div></div>
		Поряд- ковий номер	Код
Автономна Республіка Крим, область		1	<div></div>
Район, місто, село		2	
Орган, до сфери управління якого належить підприємство		3	<div></div>
Основний вид економічної діяльності підприємства, код згідно з КВЕД		4	<div></div>
Найменування підприємства, код згідно з ЄДРПОУ		5	<div></div>
Цех, дільниця		6	<div></div>
Дата отримання повідомлення про професійне захворювання (отруєння)		7	<div></div>
Кількість одночасно потерпілих (з урахуванням даного потерпілого)		8	<div></div>
Прізвище, ім'я та по батькові потерпілого		9	
Стать: чоловіча — 1 жіноча — 2		10	<div></div>
Вік (повних років)		11	<div></div>
Професія (посада)		12	<div></div>
Стаж роботи за професією (посадою)		13	<div></div>
Стаж роботи в умовах дії шкідливого виробничого фактору, що спричинив професійне захворювання (отруєння)		14	<div></div>

Шкідливі виробничі фактори, що спричинили професійне захворювання (отруєння) згідно з Гігієнічною класифікацією праці:

	Поряд- ковий номер	Код
основний _____ (найменування згідно з Гігієнічною класифікацією праці)	15	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
супутній _____ (найменування згідно з Гігієнічною класифікацією пра- ці)	16	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Параметри факторів _____		
У тому числі:		
основного _____	17	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
супутнього _____	18	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Обставини виникнення професійного захворювання (отруєння)		
_____	19	<input type="text"/> <input type="text"/>
_____	20	<input type="text"/> <input type="text"/>
Вид професійного захво- рювання: захворювання — 1 отруєння — 2	21	<input type="text"/>
Форма професійного за- хворювання: гостре — 1 хронічне — 2	22	<input type="text"/>
Діагноз: основний _____	23	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
супутній — виробничо-обумовлений (пов'язаний з роботою) _____	24	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Стадії захворювання (1, 2, 3):		
основного _____	25	<input type="text"/>
супутнього _____	26	<input type="text"/>
Професійне захворювання (отруєння) виявлено: під час медичного огляду — 1, під час звернення до лікувально- профілактичного закладу — 2	27	<input type="text"/>
Діагноз встановлено:	28	<input type="text"/>

	Поряд- ковий номер	Код
лікувально-профілактичним закладом — 1		
відділенням професійної патології — 2		
установою медичного профілю — 3		
спеціалізованим профпатологічним		
лікувально-профілактичним закладом — 4		
Тяжкість захворювання:	29	<input type="checkbox"/>
без втрати працездатності — 1		
з втратою працездатності — 2		
смерть — 3		
Пенсіонер:	30	<input type="checkbox"/>
не працює — 1		
працює — 2		
Заходи, вжиті закладом державної санітарно-епідеміологічної служби _____	31	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

(підпис санітарного лікаря)

(ініціали та прізвище)

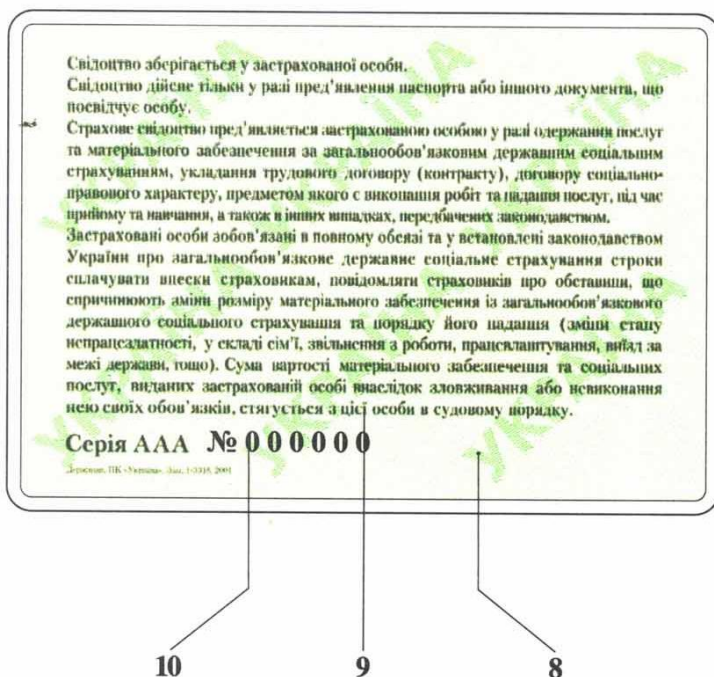
Додаток 5

Зразок свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування



- 1 – Фонові антисканерні сітки з райдужною смугою.
- 2 – Фарба з жовтим свіченням при дії УФ-проміння.
- 3 – Мікротекст «УКРАЇНА».
- 4 – Мікротекст «СВИДОЦТВО ПРО СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ».
- 5 – Місце для штрихкоду.
- 6 – Об'ємне зображення герба невидимою фарбою.
- 7 – Зображення кола невидимою фарбою.

Зворотня сторона



- 8 – Фонова антисканерна сітка з псевдорельєфом.
- 9 – Текст фарбою, невидимою при дії ІЧ-проміння.
- 10 – Нумерація фарбою з зеленим свіченням при дії УФ-проміння і невидимою при дії ІЧ-проміння.

Додаток 6

Критерії для оцінки умов праці (витяг з гігієнічної класифікації праці ГН 2.3.5-8-6.6.1-2002)

№ з/п	Фактор виробничого середовища	Клас умов праці					
		Допустимий	Шкідливий 3				Небезпечний (ек- стремальний)
			1 ступінь 3.1	2 ступінь 3.2	3 ступінь 3.3	4 ступінь 3.4	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Шкідливі речовини	<ГПК	1,1—3,0 ГПК	3,1—6,0 ГПК	6,1—10,0 ГПК	10,1—20,0 ГПК	>20ГПК
2	Шум, дБА	<ГПР	1,1—3*	3,1—6*	6,1—9	>9*	130
3	Вібрація, дБ - локальна - загальна	<ГПР	До 115 До 113	116—118 114—119	119—121 120—125	122—124 126—131	>124 >131
4	Температура повітря, °С	Згідно ДСН 3.3.6.042-99	Більше на 0,1—3	Більше на 3,1—6	Більше на 6,1—9	Більше на 9,1—12	—
5	Відносна вологість повітря, %	Згідно ДСН 3.3.6.042	До 25	>25	—	—	—
6	Швидкість руху повітря, м/с	Згідно ДСН 3.3.6.042	До 3 разів	Більше 3 разів	—	—	—
7	Теплові випромінювання, Вт/м ²	Згідно ДСН 3.3.6.042	141—1500	1501—2000	2001—2500	2501—3500	>3500
8	Природне освітлення, КПО, %	До 0,6	0,1—0,6	<0,1	—	—	—
9	Освітленість робочого місця, лк	E _н	0,5E _н — E _н	<0,5E _н	—	—	—

Продовження табл.

1	2	3	4	5	6	7	8
10	Важкість праці: - дрібні рухи кистей і пальців рук, за зміну; - вага вантажу при підйомі і переміщенні вручну, кг; для чоловіків для жінок	До 20000 До 15 До 5	До 30000 До 30 До 10	>30000 До 35 До 12	— >35 >12	—	—
11	Напруженість праці: - тривалість зосередження (% часу зміни); - щільність сигналів, у середньому за годину; - навантаження на зоровий аналізатор; - монотонність; - тривалість повторюваних операцій, сек	До 25 До 75 5 мм 100 % години >100	25—50 75—175 5—1,1 мм >50 % години 100—25	51—75 175—300 1,0—0,3 мм <50 % години 24—10	>75 >300 0,3 мм >50 % години <10	—	—
12	Режим праці: - тривалість робочого дня, год.; - змінність; - наявність регламентованих перерв, їх тривалість	6—7 Одна 7 % і більше години зміни	8—9 Дві 3—7 % години зміни	10—12 Три До 3 % години зміни	12 Нерегулярна Перерви відсутні	—	—

* перевищення від ГДР на дБА (відлік для визначення ступенів 3 класу від 80 дБА)

Додаток 7

Функції атестаційної комісії

- ✓ організаційне, методичне керівництво і контроль за ходом проведення роботи на всіх етапах;
- ✓ формування необхідної правової, нормативно-довідкової бази і організації її поглибленого вивчення;
- ✓ визначає й залучає в установленому порядку необхідні організації для виконання спеціальних робіт;
- ✓ організує виготовлення планів розташування обладнання по кожному підрозділу, визначає межу робочих місць (робочих зон) та надає їм відповідний номер;
- ✓ складає перелік робочих місць, що підлягають атестації;
- ✓ порівнює застосовуваний технологічний процес, склад обладнання, використовувані сировину і матеріали з передбаченими в проектах;
- ✓ визначає обсяг необхідних досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та організує їх дослідження;
- ✓ прогнозує та виявляє створення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях;
- ✓ встановлює на основі Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника (ЄТКД) відповідність найменування професій і посад, зайнятих на цих робочих місцях, характеру фактично виконуваних робіт;
- ✓ складає "Карту умов праці" на кожне враховане робоче місце або групу аналогічних місць;
- ✓ уточнює діючі і вносить пропозиції на встановлення пільг і компенсацій залежно від умов праці, визначає витрати на ці цілі;
- ✓ організує розробку заходів щодо поліпшення умов праці і оздоровлення працівників.

Додаток 8

Обов'язки членів комісії під час проведення атестації робочих місць розподілені наступним чином:

Голова комісії відповідає за:

1. Створення та вивчення нормативно-правової і методичної бази про проведення атестації робочих місць.
2. Складення переліку робочих місць, що підлягають атестації за умовами праці.
3. Організацію і проведення лабораторних та інструментальних досліджень шкідливих виробничих факторів.

Начальник відділу кадрів і керівники структурних підрозділів:

1. Визначення робіт, професій і посад, яким за списками № 1 і № 2 передбачається пільгове пенсійне забезпечення у зв'язку з несприятливими умовами праці.
2. Перевірка відповідності найменувань професій і посад фактично виконуваний роботі, посадовими інструкціями, функціональним обов'язкам, характеристикам єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника.

Додаток 9

КАРТА УМОВ ПРАЦІ

ТОВ

Виробництво

Цех (дільниця, відділ) _____

Номер робочого місця _____

Професія (посада) _____
(код по ЄТКД, КД повне найменування)

Номери аналогічних робочих місць _____

Оцінка факторів виробничого середовища і трудового процесу

№ п/п	Фактори виробничого середовища і трудового процесу	Дата дос- лід- ження	Нор- ма- тивне зна- чення (ГДР, ГДК)	Фак- тичне зна- чення	III клас - шкідливі і небезпечні умови і характер праці			Три- ва- лість дії фак- тора, % за зміну	При- мітка
					1 сту- пінь	2 сту- пінь	3 сту- пінь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Шкідливі хімічні речовини 1 клас безпеки _____ 2 клас безпеки _____ 3-4 класи безпеки _____								
2.	Пил переважно фіброгенної дії								
3.	Вібрація (загальна і локальна)								
4.	Шум								
5.	Інфразвук								
6.	Ультразвук								
7.	Неіонізуючі випромінювання: - радіочастотний діапазон, - діапазон промислової частоти, - оптичний діапазон (лазерне випромінювання)								
8.	Мікроклімат у приміщенні: - температура повітря, град. С, - швидкість руху повітря, м/с, - відносна вологість повітря, % - інфрачервоне випромінювання, Вт/м кв.								
9.	Температура зовнішнього повітря (під час роботи на відкритому повітрі), °С влітку взимку								
10.	Атмосферний тиск								

11.	<p>Біологічні фактори: Мікроорганізми</p> <p>1 клас небезпеки _____</p> <p>2 клас небезпеки _____</p> <p>3-4 клас небезпеки _____</p> <p>Білкові препарати</p> <p>1 клас небезпеки _____</p> <p>2 клас небезпеки _____</p> <p>3-4 класи небезпеки _____</p> <p>Природні компоненти організму (амінокислоти, вітаміни тощо).</p> <p>1 клас небезпеки _____</p> <p>2 клас небезпеки _____</p> <p>3-4 класи небезпеки _____</p>								
12.	<p>Важкість праці: Динамічна робота - потужність зовнішньої роботи, Вт, при роботі за участю м'язів нижніх кінцівок і тулуба - те саме при роботі за переважною участю м'язів плечового поясу - маса піднімання і переміщення вантажу, кг - дрібні стереомічні рухи кистей і пальців рук (кількість за зміну) Статичне навантаження - величина навантаження за зміну, (Кг х с) при утриманні вантажу: однією рукою двома руками за участю м'язів тулуба і ніг</p>								
13	<p>Робоча поза Нахили тулуба, переміщення в просторі (переходи, зумовлені технологічним процесом)</p>								
14	<p>Напруженість праці Увага: - тривалість зосередження (% до тривалості зміни) - частота сигналів у серед ньому за годину Напруженість аналізаторних функцій: - зору (категорія зорових робіт за СНиП II-4-79)</p>								
	<p>- слуху (при виробничій потребі)</p>								

	сприйняття мови або диференціювання сигналів) Емоційна та інтелектуальна напруженість Одноманітність: - кількість елементів у багаторазово повторюваних операціях - тривалість виконання повторюваних операцій, в сек - час стеження за ходом виробничого процесу без активних дій (% до тривалості зміни)								
15	Змінність								
16	Кількість факторів								

I. Гігієнічна оцінка умов праці

II. Оцінка технічного та організаційного рівня

III. Атестація робочого місця

IV. Рекомендації щодо покращення умов праці, їх економічне обґрунтування

V. Пільги й компенсації

Вид	Діючі	Запропоновані	Витрати (грн.)
Пенсійне забезпечення			
Доплати			
Додаткові відпустки			
Інші			

Голова атестаційної комісії

Члени атестаційної комісії:

З атестацією ознайомлені:

Додаток 10

Норми мікроклімату для приміщень з ВТД ЕОМ та ПЕОМ*

Пора року	Категорія робіт	Температура повітря, °С,	Відносна вологість	Швидкість руху
Холодна	легка - 1а	22—24	40—60	0,1
	легка - 1б	21—23	40—60	0,1
Тепла	легка - 1а	23—25	40—60	0,1
	легка - 1б	22—24	40—60	0,2

Примітка: до категорії 1а належать роботи, що виконуються сидячи і не потребують фізичного напруження, при яких витрати енергії складають до 139 Вт, до категорії 1б належать роботи, що виконуються сидячи, стоячи або пов'язані з ходінням, та супроводжуються деяким фізичним напруженням, при яких витрати енергії становлять від 140 до 174 Вт.

*ГОСТ 12 1.005-88, СН 4088-86

Додаток 11

Рівні іонізації повітря приміщень при роботі на ВДТ ЕОМ та ПЕОМ*

Рівні	Число іонів в см ³ повітря	
	n+	n –
Мінімально необхідні	400	600
Оптимальні	1500—3000	3000—5000
Максимально допустимі	50000	50000

* ГН 2152-80

Додаток 12

**Допустимі рівні звукового тиску та звуку згідно
з ГОСТом 12.1.003-83*[19], ДСН 3.3.6.037-99 та ДСанПіН 3.3.2.007-98**

Види трудової діяльності, приміщень, робочих місць	Рівні звукового тиску в дБ в октавних смугах із середньгеометричними частотами, Гц									Рівні звуку та еквівалентні рівні звуку, дБА
	31,5	63	125	250	500	1000	2000	4000	8000	
Творча діяльність, конструювання, програмування, викладання, навчання	86	71	61	54	49	45	42	40	38	50
Адміністративно-управлінська діяльність, вимірювальні й аналітичні роботи в лабораторіях	93	79	70	63	58	55	52	50	49	60
Робота в залах обробки інформації на ЕОМ, робота оператора комп'ютерного набору	96	83	74	68	63	60	57	55	54	65
Процеси спостереження за виробничими циклами, робота в лабораторіях із шумним устаткуванням та шумними агрегатами ЕОМ	103	91	83	77	73	70	68	66	64	75
Виконання всіх видів робіт (за винятком попередніх) у виробничих приміщеннях	107	95	87	82	78	75	73	71	69	80

Додаток 13

Санітарні норми показників вібраційного навантаження при тривалості зміни 8 годин згідно з ГОСТом 12.1.012-90

Вид вібрації	Категорія вібрації	Напрямок дії	Нормативні, кореговані за частотою та еквівалентні кореговані значення			
			віброприскорення		віброшвидкості	
			м.с ⁻²	дБ	м.с ⁻¹ ·10 ⁻²	дБ
Локальна	—	X_L, Y_L, Z_L	2,0	126	2,0	112
Загальна	1	Z_3	0,56	115	1,1	107
		Y_3, X_3	0,4	112	3,2	116
	2	$Z_3; Y_3; X_3$	0,28	109	0,6	101
	3 тип «а»	$Z_3; Y_3; X_3$	0,1	100	0,2	92
	3 тип «в»	$Z_3; Y_3; X_3$	0,014	83	0,28	75

Примітки:

1. Загальна вібрація, категорія 1 — застосовується для транспортної вібрації, критерій оцінки «безпека».
2. Загальна вібрація, категорія 2 — застосовується для транспортно-технологічної вібрації, критерій оцінки «зниження продуктивності праці».
3. Загальна вібрація, категорія 3, тип «а» — застосовується для технологічної вібрації, котра впливає на операторів стаціонарних машин і обладнання або передається на робочі місця, які не мають джерел вібрації; критерій оцінки «зниження продуктивності праці».
4. Загальна вібрація 3, тип «в» — застосовується на робочих місцях працівників розумової праці та персоналу, що не займаються фізичною працею; критерій оцінки «комфорт».

Додаток 14**Допустимі параметри електромагнітних неіонізуючих випромінювань
і електростатичного поля***

Види поля	Допустимі параметри поля		Допустима поверх- нева щільність по- току енергії (інтенсивність по- току енергії), Вт/м ²
	за електричною складовою (E) В/м	за магнітною скла- довою (H) А/м	
Напруженість електромагнітного поля	50	5	10
60 кГц до 3 мГц	20	—	
3 кГц до 30 мГц	10	0,3	
30 кГц до 50 мГц	5	—	
30 кГц до 300 мГц	—	—	
300 кГц до 300 гГц			
Електромагнітне поле оптичного діапазону в ультрафіолетовій частині спектру:			0,001
УФ-С (220—280 нм)			0,01
УФ-В (280—320 нм)			10,0
УФ-А (320—400 нм)			
в видимій частині спектру:			10,0
400—760 нм, в інфрачервоній частині спектру:			35,0—70,0
0,76—10,0 мкм			
Напруженість елек- тричного поля ВДТ			20кВ/м

* ГДР 4131-86, ГДР 5802-91, ГН 1757-77

Додаток 15

Визначення напрямків ефективного вкладання коштів в охорону праці

Назва методу	Рекомендації щодо використання	Очікуваний результат
1	2	3
1. Метод техніко-економічного обґрунтування	– рівень загального травматизму на підприємствах складає від 0 до 75 % середньогалузових значень; – очевидність (безальтернативність) вибору напрямків вкладання коштів у заходи з охорони праці; – на підприємствах, де наявним є ризик професійного захворювання; – у випадках, коли загальна сума коштів, що має спрямовуватися на охорону праці, невелика і не дозволяє фінансувати більше одного-двох напрямків працезахоронної діяльності (малі підприємства)	розподіл загальної суми вкладень за напрямками шляхом порівняння ефективності кількох варіантів заходів з охорони праці
2. Метод розподілу коштів пропорційно середньої для держави вагомості технічних і організаційних причин травматизму	пропонується використовувати на підприємствах з коефіцієнтом частоти травматизму рівним 75...125 % середнього в державі значення	розподіл загальної суми за напрямками профілактики технічного і організаційного характеру з використанням середніх у державі значень питомої ваги технічних і організаційних причин виробничого травматизму
3. Метод розподілу коштів пропорційно середньогалузовим значенням вагомості 4-х технічних і 10-ти організаційних причин виробничого травматизму	може використовуватися на підприємствах, на яких рівень травматизму вищий за 25 % від загальнодержавних показників та у випадках, коли він на 25 % нижчий за ці показники	розподіл загальної суми вкладень за технічними і організаційними напрямками профілактики виробничого травматизму з використанням диференційованих по міністерствах і відомствах середніх значень питомої ваги причин виробничого травматизму
4. Метод оптимізації соціально-економічної ефективності	рекомендується до використання на підприємствах, на яких рівень травматизму близький до середньогалузових значень, є можливість розрахунку імовірності нещасних	розподіл суми вкладень за напрямками працезахоронної діяльності, визначеними експертами, шляхом вибору найбільш

	випадків чи професійних захворювань і, відповідно, очікуваних збитків з достатньою надійністю та в інших випадках, коли є можливість для розрахунку кількісного значення економії витрат внаслідок запровадження того чи іншого працезахоронного заходу	раціонального варіанту заходів з охорони праці за допомогою оцінки соціально-економічної ефективності кожного з варіантів
5. Метод приведення структури витрат на заходи з охорони праці до структури витрат підприємства-зразка	використовується при наявності детальної інформації про структуру витрат з охорони праці підприємства-зразка	розподіл загальної суми витрат на охорону праці як і на підприємстві-зразку (з приведенням до обсягів виробництва, чисельності працюючих тощо)

Додаток 6

Критерії для оцінки умов праці (витяг з гігієнічної класифікації праці ГН 2.3.5-8-6.6.1-2002)

№ з/п	Фактор виробничого середовища	Клас умов праці					
		Допустимий	Шкідливий 3				Небезпечний (екстремальний)
			1 ступінь 3.1	2 ступінь 3.2	3 ступінь 3.3	4 ступінь 3.4	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Шкідливі речовини	<ГПК	1,1—3,0 ГПК	3,1—6,0 ГПК	6,1—10,0 ГПК	10,1—20,0 ГПК	>20ГПК
2	Шум, дБА	<ГПР	1,1—3*	3,1—6*	6,1—9	>9*	130
3	Вібрація, дБ - локальна - загальна	<ГПР	До 115 До 113	116—118 114—119	119—121 120—125	122—124 126—131	>124 >131
4	Температура повітря, °С	Згідно ДСН 3.3.6.042-99	Більше на 0,1—3	Більше на 3,1—6	Більше на 6,1—9	Більше на 9,1—12	—
5	Відносна вологість повітря, %	Згідно ДСН 3.3.6.042	До 25	>25	—	—	—
6	Швидкість руху повітря, м/с	Згідно ДСН 3.3.6.042	До 3 разів	Більше 3 разів	—	—	—
7	Теплові випромінювання, Вт/м ²	Згідно ДСН 3.3.6.042	141—1500	1501—2000	2001—2500	2501—3500	>3500
8	Природне освітлення, КПО, %	До 0,6	0,1—0,6	<0,1	—	—	—
9	Освітленість робочого місця, лк	E _н	0,5E _н — E _н	<0,5E _н	—	—	—

1	2	3	4	5	6	7	8
10	Важкість праці: - дрібні рухи кистей і пальців рук, за зміну; - вага вантажу при підйомі і переміщенні вручну, кг; для чоловіків для жінок	До 20000 До 15 До 5	До 30000 До 30 До 10	>30000 До 35 До 12	— >35 >12	—	—
11	Напруженість праці: - тривалість зосередження (% часу зміни); - щільність сигналів, у середньому за годину; - навантаження на зоровий аналізатор; - монотонність; - тривалість повторюваних операцій, сек	До 25 До 75 5 мм 100 % години >100	25—50 75—175 5—1,1 мм >50 % години 100—25	51—75 175—300 1,0—0,3 мм <50 % години 24—10	>75 >300 0,3 мм >50 % години <10	—	—
12	Режим праці: - тривалість робочого дня, год.; - змінність; - наявність регламентованих перерв, їх тривалість	6—7 Одна 7 % і більше години зміни	8—9 Дві 3—7 % години зміни	10—12 Три До 3 % години зміни	12 Нерегулярна Перерви відсутні	—	—

* перевищення від ГДР на дБА (відлік для визначення ступенів 3 класу від 80 дБА)

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Романчук А. А. Менеджмент охраны труда. — К. : Основа, 2003. — 176 с.
2. Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами / Г. Г. Гогіташвілі, Є.-Т. Карчевські, В. М. Лапін. — К. : Знання, 2007. — 367 с.
3. Дементій Л. В. Охорона праці в галузі / Л. В. Дементій, Г. Л. Юсіна, Г. І. Чижиков. — Краматорськ : ДДМА, 2006. — 296 с.
4. Добролюбов И. К. Заинтересованные стороны системы «Партнерские отношения» / И. К. Добролюбов // Материалы международной заочной научно-практической конференции «Современный менеджмент : проблемы и решения» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://sibac.info>
5. Офіційний сайт Асоціації із сертифікації «Русский Регистр» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rusregister.ru/sa8000.shtml>
6. Офіційний сайт ISO [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.iso.org>
7. ДСТУ ISO 9001:2009. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2008, IDT).
8. ДСТУ ISO 14001:2006. Системи екологічного керування. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 14001:2004, IDT).
9. ДСТУ-П OHSAS 18001:2006. Система управління безпекою та гігієною праці. Вимоги (OHSAS 18001:1999, IDT).
10. Протоєрейський О. С. Охорона праці в галузі / О. С. Протоєрейський, О. І., Запорожець. — К. : Книжкове вид-во НАУ, 2005. — 268 с.
11. НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.
12. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджені Головою Держгірпромнагляду 7.02.2008 р.
13. Міждержавний стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги.
14. Основи охорони праці : Підручник / За ред. проф. В. В. Березуцького. — Х. : Факт, 2005. — 480 с.
15. НПАОП 0.00-2.23-04 «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат». Постанова Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994.

16. НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ № 55 Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р.

17. НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

18. НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

19. Закон України № 2694-XII «Про охорону праці». — [Чинний від 14.10.1992 р.].

20. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.

21. Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.social.org.ua>

22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» від 13.09.2000 р. № 1423.

23. Методичні рекомендації по визначенню напрямків ефективного вкладення коштів в охорону праці на підприємстві / С. П. Ткачук, Г. Г. Лесенко, К. Н. Ткачук і ін. — К. : Основа, 1999. — 80 с.

24. Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці / К. Н. Ткачук, М. О. Лисик, І. А. Лучко і ін. — К. : Основа, 1999. — 96 с.

25. Ткачук К. Н. Основи охорони праці: підручник / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Зацарний та ін. — 2-ге вид., допов. і перероб. — К. : Основа, 2006. — 444 с.

26. Следь О. Економічні та соціальні аспекти поліпшення умов та охорони праці в ринковій системі господарювання / О. Следь, Є. Землякова [Електронний ресурс] — http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2011_9_2/pdf/sled.PDF

27. Охорона праці: навч. посіб. / З. М. Яремко, С. В. Тимошук, О. І. Третяк, Р. М. Ковтун за ред. проф. З. М. Яремка. — Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010.

28. Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

29. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: навч. посіб /А. В.Русаловський. — 4-те вид., допов. і перероб. — К. : Університет «Україна», 2009. — 295 с.
30. Кодекс законів про працю України. — Ужгород : Карпати, 1993. — 120 с.
31. Законодавство України про охорону праці. Збірник нормативних документів у 4-х томах. — К. : Основа, 1995.
32. Закон України «Про пожежну безпеку». — [Чинний від 17.12.1993 р.].
33. Нормативные документы в области охраны труда [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.kodeks-luks.ru>
34. Закон України «Про затвердження загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014—2018 роки» № 178-VII від 4.04.2013 р.
35. НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві». Наказ Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р. № 132.
36. Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.nau.ua>
37. НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151.
38. Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.dnopr.kiev.ua>
39. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11 2011 р. № 1232 «Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».
40. Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань № 63 від 20.12. 2011 р.
41. Закон України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» зі змінами від 08.07.2010 р. № 2272-III.
42. Электронная энциклопедия по охране и безопасности труда МОТ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://base.safework.ru/iloenc>.

43. Библиотека безопасного труда МОТ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://base.safework.ru/safework>.
44. ОХРАНА. Интернет-газета о безопасности [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.oxrana.ru>
45. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
46. Васильчук М. В. Основи охорони праці / М. В. Васильчук. — К. : Просвіта, 1997.
47. Мельник С. А. Управління регіональною економікою / С. А. Мельник. — К. : КНЕУ, 2000.
48. Протоєрейський О. С. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. / О. С. Протоєрейський, О. І. Запорожець. — К. : Книжкове вид-во НАУ, 2005. — 268 с.
49. Катренко Л. А. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум : Навч. посіб. / Л. А. Катренко, Ю. В. Кіт, І. П. Пістун. — Суми : Університетська книга, 2009. — 540 с.
50. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці. Затверджено постановою Міністерства праці від 01.09.1992 р. № 41.
51. Миценко І. М. Умови праці на виробництві / І. М. Миценко. — Кіровоград : КРД, 1999. — 324 с.
52. Демирчоглян Г. Г. Компьютер и здоровье / Г. Г. Демирчоглян. — М. : Лукоморье, 1997. — 256 с.
53. Жидецький В. Ц. Охорона праці користувачів комп'ютерів / В. Ц. Жидецький. — Львів : Афіша, 2000. — 176 с.
54. Навакатилян А. О. Охрана труда пользователей компьютерных видеодисплейных терминалов / А. О. Навакатилян, В. В. Кальниш, С. Н. Стрюков. — К. : Охрана труда, 1997. — 400 с.

Н а в ч а л ь н е в и д а н н я

РЕВЕНКО Надія Григорівна
ЛЕВЧУК Катерина Олександрівна

МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Навчальний посібник

Підписано до друку 20.04.2015. Формат 60×84 1/16.
Папір друк. Друк – різнограф. Ум-друк. арк. 13,66.
Тираж – 300. Зам. № 36/15.

Видавець і виготовлювач
Дніпродзержинський державний технічний університет
51918, Дніпродзержинськ, вул. Дніпробудівська, 2

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавництв серія ДК № 1944
від 16.09.2004 р.