**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНА МЕТАЛУРГІЙНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**

**С.Є. СУЛІМЕНКО, М.В. СУХАРЕВА, С.В. КРАВЦОВ, Т.Є. БАРАНОВА**

**ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ТА ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

**ЧАСТИНА І**

**Затверджено Вченою радою НМетАУ як навчальний посібник**

**для студентів всіх спеціальностей**

**Протокол № 5 від 23.04.2018**

**Дніпро НМетАУ 2018**

УДК 662.788.34/31

Суліменко С.Є., Сухарева М.В., Кравцов С.В., Баранова Т.Є. Охорона праці в галузі та цивільний захист: Навчальний посібник. Частина 1. – Дніпро: НМетАУ, 2018 – 123 с.

Викладено основні положення міжнародних і державних норм щодо ефективного управління охороною праці та цивільним захистом. Розглянуті питання нормативної бази для організації системи управління охороною праці на підприємстві, проведення атестації робочих місць та розслідування нещасних випадків, а також питання страхування від нещасних випадків та пожежна безпека на підприємстві.

Містить загальні положення та вимоги з питань охорони праці підприємства різних видів економічної діяльності.

Призначений для студентів спеціальності 136 металургія, 101 екологія, а також для студентів та викладачів вищих навчальних закладів усіх спеціальностей.

Іл.9. Табл.2. Бібліогр. 40 найм.

Друкується за авторською редакцією.

Відповідальний за випуск О.О. Єрьомін, д-р техн. наук, проф. (НМетАУ)

Рецензенти: А.С. Бєліков, д-р техн. наук, завідувач кафедри безпеки життєдіяльності (ДВНЗ ПДБА)

С.З. Поліщук, завідуючий кафедри опалення, вентиляції і якості повітряного середовища (ДВНЗ ПДБА)

© Національна металургійна академія

України, 2018  
 © Суліменко С.Є., Сухарева М.В.,   
 Кравцов С.В., Баранова Т.Є. 2018

**Зміст**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стор. |
| ВСТУП …………………………………………………………….….…….. | 5 |
| 1 ЗАКОНОДАВЧІ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНІ НОРМИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ…………..….. | 6 |
| 1.1 Законодавство України про охорону праці..……………………….. | 6 |
| 1.2 Нормативні акти та державні стандарти з охорони праці………… | 10 |
| 1.3 Покажчик нормативно-правових актів з питань охорони праці.…. | 11 |
| 1.4 Міжгалузеві та галузеві акти з охорони праці …………………….. | 12 |
| 1.5 Загальнодержавна програмаполіпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища………………………………....... | 13 |
| 1.6 Державна політика в галузі охорони праці…………………………. | 14 |
| 1.7 Соціальне партнерство в охороні праці…………………………….. | 15 |
| 1.8 Соціальний діалог та законодавство Євросоюзу з питань охорони праці…………………………………………………………………… | 18 |
| 1.9 Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»…….……….…… | 22 |
| 1.10 Міжнародний стандарт ISO 26000:2010…………………………... | 23 |
| 2 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ……………………………………………………………. | 25 |
| 2.1 Міжнародний стандарт [OHSAS 18001:2007](https://uspu.ru/university/smk/OHSAS_18001-2007.pdf)………………….……. | 25 |
| 2.2 Система управління охороною праці (СУОП)……………………… | 28 |
| 2.3 Служба охорони праці на підприємстві ……………………...…….. | 36 |
| 2.4 Ефективність функціональної структури СУОП………………..…. | 43 |
| 2.5 Планування заходів з охорони праці…….………………………..… | 45 |
| 2.6 Відповідальність за порушення вимог охорони праці…………….. | 46 |
| 3 НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ В ОХОРОНІ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ…..…..… | 51 |
| 3.1 Органи державного нагляду за охороною праці.………………..… | 51 |
| 3.2 Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності…………………………….………..……… | 52 |
| 3.3 Державна служба України з питань праці……..…………………… | 54 |
| 3.4Страхування від нещасного випадку …………………………….…. | 59 |
| 3.5 Правління Фонду соціального страхування…….…………….…….. | 66 |
| 3.6 Атестація робочих місць……………………………………….…….. | 66 |
| 4 РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ… | 76 |
| 4.1 Розслідування нещасних випадків невиробничого характеру…….. | 76 |
| 4.2 Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві…….. | 79 |
| 4.2.1 Розслідування нещасних випадків виробничого характеру…... | 79 |
| 4.2.2 Спеціальне розслідування нещасних випадків………………… | 89 |
| 4.2.3 Розслідування причин та облік професійних захворювань.…... | 92 |
| 4.2.4 Розслідування та облік аварій…………………………………… | 94 |
| 5 ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ НА ГАЛУЗЕВИХ ОБ’ЄКТАХ………………………………………………... | 96 |
| 5.1 Державний пожежний нагляд.…………………………………….…. | 96 |
| 5.2 Вибухопожежна класифікації приміщень; вибухонебезпечні і пожежонебезпечні зони в приміщеннях …………………..…..…… | 99 |
| 5.3 Вогнестійкість будівельних конструкцій і матеріалів……………... | 104 |
| 5.4 Протипожежні перешкоди………………………………..………….. | 107 |
| 5.5 Забезпечення безпечної евакуації персоналу……………..……..…. | 110 |
| 5.6 Пожежна профілактика…………………………………………….… | 111 |
| 5.7 Пожежна сигналізація і зв'язок…………………………………...…. | 113 |
| 5.8 Засоби гасіння пожеж.…………………………………………...…... | 114 |
| Література……………………………………………………………………. | 120 |

**ВСТУП**

Згідно з офіційними даними у 2017, порівняно з 2016, зменшилася кількість нещасних випадків на виробництві, зокрема і смертельних, а найбільшу кількість нещасних випадків зафіксовано в соціально-культурній сфері та торгівлі (951), вугільній (780) та агропромисловій (537) галузях виробництва. Це пояснюється, серед іншого, великою кількістю зайнятих у них працівників та особливістю виконуваних ними робіт.

Для виховання необхідних компетенцій у майбутніх фахівців в Україні викладаються дисципліни, які спрямовані на збереження здоров'я та працездатності при виконані робіт в різних сферах діяльності людини, одна з таких – «Охорона праці в галузі та цивільний захист» та є завершальною при підготовці магістрів.

Актуальність введення в навчальні плани підготовки магістрів цієї дисципліни обумовлена тим, що сучасний керівник повинен вміти організувати і забезпечити не тільки індивідуальну безпеку, а й безпеку виробництва, колективу безпеку, а також вміти прийняти правильні рішення щодо захисту від можливих наслідків аварій, катастроф, стихійних лих. З іншого боку, збереження життя та здоров’я працівників на робочому місці – одна з головних конституційних гарантій, забезпечення якої здійснюється, зокрема, завдяки навчанню з питань охорони праці.

Метою викладання дисципліни «Охорона праці в галузі та цивільний захист» є формування системного мислення та комплексу спеціальних знань і вмінь з забезпеченням безпеки праці на усіх робочих місцях. Засвоєння знань та придбання умінь, необхідних при діях у надзвичайних ситуаціях, організації і проведення рятувальних і невідкладних робіт при ліквідації наслідків аварій, катастроф, стихійних лих і в осередках ураження, для оцінки стійкості роботи об`єктів господарської діяльності.

**1 ЗАКОНОДАВЧІ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНІ НОРМИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

* 1. **Законодавство України про охорону праці**

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних законів та інших нормативно-правових актів, яка регулює відносини у сфері реалізації державної політики з соціального захисту її громадян в процесі трудової діяльності

Блок-схему багаторівневої системи нормативних актів у галузі охорони праці наведено на рисунку 1.1 [1].

Законодавство України про охорону праці базується на Конституції України щодо питань охорони праці.

Конституція України, яка була прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, визначає у статтях 43, 45 та 46 право на працю, на відпочинок, соціальний захист та відшкодування збитків у разі нещасного випадку [2].

**Стаття 43** [Конституції України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр) вказує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». «Кожен має право і належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом». «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється».

У **статті 45** [Конституції України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр) визначено, що «кожен, хто працює, має право на відпочинок». Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час.

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працівників, порядку навчання працівників і т.п. регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються відповідно до законодавства про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці.



Рисунок 1.1 – Схема багаторівневої системи нормативних актів

у галузі охорони праці

[**Закон України «Про охорону праці»**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/2694-12) було прийнято 14 жовтня 1992 року, але досі він не втратив своєї актуальності тому, що цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [3].

Дія цього Закону поширюється на всі юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх, хто працює.

**Стаття 1** визначає основні поняття та терміни.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

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

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

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

**Кодекс законів про працю України** було затверджено 10 грудня 1971 року Законом № 322-VIII. Сьогодні він існує з рядом змін та внесень, які затверджувалися протягом 1973-2018 рр. [4].

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Глава XI статті 153-173 присвячено безпосередньо охороні праці.

[**Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14)**».** Цей Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві (далі – страхування від нещасного випадку). Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності [5].

[**Закон України «Про відпустки»**](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр)від 15 листопада 1996 року. Державні гарантії та відносини, які пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України [6].

Слід зазначити, що згідно другої статті даного Закону право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичній особі.

Нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснюють спеціально уповноважені на те державні органи та інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу ([Державної служби України з питань праці далі Держпраці](http://dsp.gov.ua/)) [10].

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи державної виконавчої влади та профспілкові органи.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства про відпустки здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

[**Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4004-12)**.** Цей Закон регулює суспільні відносини, які виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права і обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій та громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні [7].

Працівники підприємств, установ, організацій, дії яких призвели до порушення санітарного законодавства, невиконання постанов, розпоряджень, приписів, висновків посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби, підлягають дисциплінарній відповідальності згідно з законодавством.

[**Кодекс цивільного захисту України**](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5403-17)**.** Вінрегулює відносини, які пов’язані з захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, реагуванням на них, функціонуванням єдиної державної системи цивільного захисту, та визначає повноваження органів державної влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, права та обов’язки громадян України, іноземців та осіб без громадянства, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності. У тому числі забезпечення пожежної безпеки є невід'ємною частиною державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища. Цей Закон визначає загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, регулює відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їх діяльності та форм власності [8].

[**Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку»**](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/39/95-вр)**.** Цей Закон є основоположним у ядерному законодавстві України. Він встановлює пріоритет безпеки людини та навколишнього природного середовища, права і обов'язки громадян у сфері використання ядерної енергії, регулює діяльність, пов'язану з використанням ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання, встановлює також правові основи міжнародних зобов'язань України щодо використання ядерної енергії [9].

* 1. **Нормативні акти та державні стандарти з охорони праці**

Нормативно-правові акти з охорони праці (далі НПАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи з охорони праці. Вони є обов’язковими до виконання і дотримання усіма підприємствами, для яких вони розроблені.

Нормативно-правовий акт – це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов'язкові правила (норми). Розробка та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП здійснює служба [Держпраці](http://dsp.gov.ua/) за участю професійних спілок і [Фонду соціального страхування](http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index) від нещасних випадків та за погодженням з іншими органами державного нагляду за охороною праці. НПАОП переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років [10, 11].

Державні стандарти (ГОСТ) та Система стандартів безпеки праці (ССБТ) колишнього СРСР застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними документами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України. Діючі ГОСТ и ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем (підсистеми 6-9 – резерв):

0 – організаційно-методичні стандарти (Основоположні. Вони встановлюють організаційно-методичні основи ССБТ, термінологію в галузі охорони праці, класифікацію безпечних та шкідливих виробничих факторів, вимоги до організації трудових процесів, навчання, атестації і т.п.);

1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів (регламентують загальні вимоги безпеки окремих видів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, гранично допустимих значень їх параметрів і характеристик, методів контролю та захисту працівників);

2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання;

3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів;

4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників (це стандарти вимог до засобів індивідуального захисту, їх конструктивних, експлуатаційних та гігієнічних якостей, а також до методів їх випробування та оцінки);

5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд.

**1.3 Покажчик нормативно-правових актів з питань охорони праці**

[Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці](http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2017/02/pokazhchyk-stanom-na-15-sichnja-2018-dlja-opryljudenennja-1.doc) станом на 15 січня 2018 р. затверджено наказом служби [Держпраці](http://dsp.gov.ua/) від 15.01.2018 № 9. Розшифровку НПАОП наведено в таблиці 1.1 [12].

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

Таблиця 1.1 – Розшифровка НПАОП

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Скорочена  назва норма-  тивного акту | Державний орган,  який затвердив  нормативний акт | Вид державних  нормативних  актів | Порядковий номер  нормативного акта  (в межах цього виду) | | | Рік  затверд-  ження | |
| НПАОП | 0.00 |  | | 1 | 01 | | 07 |
| Шифр державного органу | | | | Вид державних нормативних актів | | | |
| 0.00 — Держпраці (Державна служба України з питань праці) | | | | 1 — Правила | | | |
| 0.01 — Пожежна безпека (МНС) | | | | 2 — Стандарти | | | |
| 0.02 — Безпека руху (МВС) | | | | 3 — Норми | | | |
| 0.03 — Міністерство охорони здоров’я | | | | 4 — Положення, статути | | | |
| 0.04 — Держатомнагляд | | | | 5 — Інструкції керівництва, вказівки | | | |
| 0.05 — Міністерство праці України | | | | 6 — Рекомендації, вимоги | | | |
| 0.06 — Держстандарт | | | | 7 — Технічні умови | | | |
| 0.07 — Мінрегіонбуд | | | | 8 — Переліки, інше | | | |

Перша група цифр вказує вид економічної діяльності згідно Державного класифікатора видів економічної діяльності України (КВЕД) [ДК 009:2010](http://kved2010.com/). Якщо НПАОП поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, в коді відзначається 00.0. [13].

**1.4 Міжгалузеві та галузеві акти з охорони праці**

Державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці – це нормативні акти загальнодержавного користування, дія яких поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх форм власності та відомчої (галузевої) належності (наприклад, «Правила монтажу і безпечної експлуатації ліфтів» та ін.).

Згідно [**Кодексу законів про працю України**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/322-08) (стаття 157): Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, які обов'язкові для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами державного нагляду за охороною праці при участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці [4].

Державні галузеві нормативні акти про охорону праці – це нормативні акти, дія яких поширюється на підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

Галузеві нормативні документи з охорони праці підприємств та установ конкретної галузі (міністерства або іншої управлінської структури) розробляються і затверджуються за встановленим порядком установами цієї галузі при погодженні з профспілкою.

**1.5 Загальнодержавна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища**

Верховна Рада України затвердила [Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/178-18)» [14].

Метою Програми 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 та розвитку трудового потенціалу України і зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність з сучасними вимогами та законодавством Європейського Союзу.

Виконання Програми дає змогу:

* 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 з смертельним наслідком до показників 0,6 і 0,033 відповідно;
* зберегти здоров’я та життя 850 і 270 працівників відповідно;
* забезпечити скорочення соціальних та економічних втрат від негативних наслідків на виробництві;
* забезпечити стале зростання національної економіки.

Ефективність виконання Програми забезпечується шляхом оптимізації матеріально-технічних, фінансових, трудових витрат, що спрямовані 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.

Фінансування заходів Програми здійснюється у межах видатків, які передбачені у державному бюджеті Державній службі України з питань праці 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 (МОЗ), Державній службі геології та надр України, Національній академії медичних наук України, а також за рахунок коштів та інших джерел.

**1.6 Державна політика в галузі охорони праці**

Державна політика в галузі охорони праці Закону України про охорону праці (стаття 4) визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України та спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

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

**1.7 Соціальне партнерство в охороні праці**

У сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, не вирішити загальних проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших «вагових категорій» – колективи найманих працівників і колективи роботодавців.

Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин (вони отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства), які пронизують соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм**.** У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями працівників. Держава може виступати у такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм – тристороння співпраця (у Франції, ФРН, Швеції, Австрії), при якому держава відіграє активну роль соціального партнера. Трипартизм – регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найнятих робітників, працедавців і держави. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від пра­цівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Міжнародна Організація Праці (МОП) заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяє соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань.

У всіх країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами з участі трудових колективів у встановленні умов праці; з участі трудових колективів в управлінні організаціями, на яких вони працюють; щодо укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах; щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців; з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак ринкові відносини вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві.

Кабінет Міністрів України виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила за собою таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для трудящих у сфері праці. Згідно з Положенням Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів.

Узгодження соціально-економічних інтересів між суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, який пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак ринкові відносини вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві.

Соціальне партнерство – взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначенні та проведенні прийняття узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями та профспілками, які спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів.

Соціальне партнерство в охороні праці вигідно для обох партнерів: спільний вклад у поліпшенні умов праці веде до зростання продуктивності та підвищенні якості важливо для роботодавців, і одночасно допомагає зберегти здоров'я працівників.

Кабінет Міністрів України виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила за собою таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для трудящих у сфері праці.

**1.8 Соціальний діалог та законодавство Євросоюзу з питань охорони праці**

Процес досягнення згоди між сторонами трудових відносин визначається як соціальний діалог.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року подає таке визначення.

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

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

Суб'єктами (сторонами) соціального партнерства (діалогу) є працівники – в особі профспілок, роботодавці – в особі об'єднань роботодавців та держава – в особі органів державної влади.

Соціальний діалог здійснюється на наступних принципах:

* законності та верховенства права;
* репрезентативністі і правомочності сторін та їх представників;
* незалежності та рівноправності сторін;
* конструктивності і взаємодії;
* добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
* взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
* обов'язковому розгляду пропозицій сторін;
* пріоритету погоджувальних процедур;
* відкритість і гласність;
* обов'язкове дотримання досягнутих домовленостей;
* відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

В заможних та стабільних західних країнах соціальний діалог є важливим інститутом політичної демократії та соціально-трудових відносин, який постійно розвивається та удосконалюється, вбудований до інших інститутів, які служать для реалізації таких цінностей, як політична суб’єктність, а також захист інтересів працівників та роботодавців. Соціальний діалог має своє місце та значення в праві та практиці функціонування Європейського Союзу після рішень, прийнятих на зустрічі на найвищому рівні в Маастрихті у 1991 році, що значно збільшило роль соціальних партнерів у становленні законодавства в Союзі на наднаціональному рівні.

Найбільш розвиненою формою соціального діалогу є проведення двосторонніх переговорів між роботодавцями та працівниками, які завершуються підписанням рамкового порозуміння, що в подальшому передається органам ЄС для впровадження у формі відповідного юридичного акту. Такий механізм почав ефективно діяти під кінець 90-х років.

Європейський Союз є результатом кілька десятилітніх старань, що спрямовані на інтеграцію Європи. Створення Європейського Союзу було затверджено Трактатом 7 лютого 1992 року в Маастрих (Нідерланди).

Європейський Союз – це об’єднання демократичних європейських країн, які об’єдналися заради миру та розвитку.

Європейський Союз – це міждержавне утворення, країни, що входять до його складу, заснували спільні інституції, яким було делеговано частину їхніх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливо демократично приймати рішення з конкретних питань, які становлять спільний інтерес, на європейському рівні. Європейський Союз створив спільну валюту, спільний ринок, в якому люди, послуги, товари і капітал пересуваються вільно. Він намагається зробити так, щоб внаслідок соціального прогресу та справедливої конкуренції якомога більше людей могли скористатися перевагою спільного ринку.

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи: директиви ЄС щодо захисту працівників; директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

* загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄС. Основний обов'язок роботодавця дбати про безпеку і здоров'я в будь-яких ситуаціях, пов'язаних з роботою);
* вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);
* вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);
* вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);
* захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);
* положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу).
* вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів у Євросоюзі широко застосовуються заходи незаконодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

Міжнародна правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці.

Міжнародна Організація Праці (МОП) – це спеціалізоване агентство ООН, яке займається поширенням соціальної справедливості та визнаних міжнародним співтовариством людських і трудових прав, і є однією з багатосторонніх структур, що успішно виконують свій мандат з нагляду за безпекою людини та її здоров’я на виробництві. Вісім десятиліть дозволяють зробити висновок про те, що засадою цього успіху є прагнення до оновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. Народжена у дні швидкоплинної надії, вона пережила роки «великої депресії» та світової війни. МОП була створена 1919 року за задумом промислово розвинутих країн для вирішення їх спільних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни велику кількість нових членів.

Конвенція МОП – це міжнародне зобов'язання, яке розроблено і прийнято МОП. Конвенції підлягають ратифікації державами-членами Організації. Країна, яка ратифікувала Конвенцію МОП, приймає на себе зобов'язання щодо застосування положень цієї Конвенції.

Рекомендація МОП – міжнародний документ, який розроблено та прийнято МОП та розширює зміст тієї чи іншої Конвенції.

**1.9 Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»**

Компанії мають можливість добровільно впроваджувати Міжнародний стандарт [SAI SA 8000:2001](file:///C:\Users\Serhii\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\M4MDDCNR\csr-eu-jm.com.ua\files\SA8000.doc) «Соціальна відповідальність», який було опубліковано в 1997 році та переглянуто у 2001 році (SAI – Social Accountability International – Міжнародна неурядова організація «Соціальна відповідальність», заснована в 1987 р.).

Стандарт SA 8000 було створено для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності. Система менеджменту заснована на вимогах SA 8000 має загальні вимоги з ISO 9001 [15].

Мета стандарту: сприяти постійному поліпшенню умов наймання та здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозорість і етичну поведінку, яка:

* сприяє сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства;
* враховує очікування зацікавлених сторін;
* відповідає чинному законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
* інтегрована в діяльність всієї організації і реалізується нею на практиці.

Цей стандарт визначає вимоги щодо соціального захисту за такими напрямками: дитяча праця, примусова праця, охорона праці, свобода об'єднань і право на колективний договір, дискримінація, дисциплінарні заходи, робочий час, заробітна плата, системи управління.

В галузі охорони праці встановлюються наступні критерії соціальної відповідальності:

1. Компанія, з урахуванням специфіки своєї галузі промисловості і певних факторів небезпеки, забезпечує безпечні умови праці та вживає відповідні заходи для запобігання нещасним випадкам і шкоди здоров'ю, є наслідком роботи або відбуваються в її процесі, шляхом скорочення, у можливих межах, факторів небезпеки, характерних для виробничого середовища.
2. Компанія призначає представника вищого керівництва, відповідає за охорону праці персоналу і виконання положень даного стандарту, що стосуються охорони праці.
3. Компанія надає персоналу, включаючи нових співробітників, регулярне і таке, що документується, навчання з охорони праці і техніки безпеки.
4. Компанія організує систему управління, яка дозволяє виявляти і запобігати потенційні загрози здоров'ю і безпеці персоналу.
5. Компанія надає персоналу для використання чисті туалетні кімнати, доступ до питної води, а також, при необхідності, умови для зберігання продуктів харчування.
6. Компанія забезпечує чистоту і безпеку місць відпочинку персоналу, а також їх відповідність основним потребам працівників.

**1.10 Міжнародний стандарт ISO 26000:2010**

Стандарт [ISO 26000](https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html) «Керівництво з соціальної відповідальності» [16] – це добровільне керівництво з соціальної відповідальності і не є документом, який передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001 і надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності такі як захист прав людини, навколишнього середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих громад, а також організаційне управління та етику бізнесу.

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Тобто у керівництві враховані усі принципи, які зазначені у Глобальній ініціативі ООН (документі, до якого приєдналося 6 тисяч компаній та організацій, серед яких 130 українських).

Цей міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.

Використання цього міжнародного стандарту підтримує кожну організацію у прагненні стати більш соціально відповідальною, брати до уваги інтереси її членів, відповідати чинному законодавству та поважати міжнародні норми поведінки.

Визнаючи, що організації знаходяться на різних щаблях розуміння та впровадження соціальної відповідальності, цей міжнародний стандарт заплано­ваний для використання тими, хто тільки розпочинає розглядати питання соціальної відповідальності, а також і для тих, хто має досвід її впровадження. Широке впровадження на підприємствах, в організаціях та установах вимог міжнародного стандарту ISO 26000 сприятиме зростанню показників сталого розвитку України.

**Питання для самоперевірки**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Що таке нормативно-правові акти з охорони праці? |
| 2. | Чим відрізняються міжгалузеві та галузеві акти з охорони праці? |
| 3. | Принципи державної політики в галузі охорони праці. |
| 4. | Які існують форми соціального партнерства? |
| 5. | Що таке соціальна відповідальність? |

**2 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**2.1 Міжнародний стандарт** [**OHSAS 18001:2007**](https://uspu.ru/university/smk/OHSAS_18001-2007.pdf)

Різні організації все більшою мірою зацікавлені в досягненні і демонстрації вагомої результативності у сфері гігієни і безпеки праці за рахунок управління професійними ризиками згідно з політикою і цілями у сфері гігієни і безпеки праці. Відбувається це при посиленні законодавства, в умовах розвитку економічної політики та інших заходах, що спрямовані на належне виконання заходів гігієни і безпеки праці, а також в умовах загального зростання стурбованості зацікавлених сторін питаннями гігієни і безпеки праці.

Багато організацій здійснюють «аналіз» або «аудит» гігієни і безпеки праці, щоб оцінити їх результативність. Проте самі по собі ці «аналізи» й «аудити» недостатні для того, щоб забезпечити організації впевненість в тому, що її результативність не тільки відповідає, але й надалі відповідатиме вимогам, передбаченим законом і політикою. Щоб бути результативними, ці «аналізи» та «аудити» повинні проводитися в рамках структурованої системи менеджменту, інтегрованої в менеджмент організації.

Система менеджменту здоров'я та безпеки на виробництві є однією із складових частин загальної системи менеджменту компанії. [Сертифікація](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) за стандартами серії OHSAS 18000 є загальнотехнічної і може бути застосована незалежно від діяльності організації, сектора економіки або галузі промисловості. Використання міжнародних стандартів робить більш успішним участь підприємства у світовій торгівлі, підвищує [конкурентоспроможність](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BE%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C) та [імідж](http://ua-referat.com/%D0%86%D0%BC%D1%96%D0%B4%D0%B6) компанії. Особливо актуальними міжнародні стандарти стають в даний час, тому що наша країна знаходиться на порозі вступу до СОТ.

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems – «Система менеджменту здоров'я та безпеки на виробництві») було розроблено за участю ряду фірм і дослідницьких органів а також національних органів з стандартизації таких країн, як [Великобританія](http://ua-referat.com/%D0%92%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%8F), [Японія](http://ua-referat.com/%D0%AF%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%96%D1%8F), ПАР, Ірландія.

OHSAS Стандарт, що поширюється на менеджмент професійної безпеки і здоров'я (OH & S), призначено для забезпечення організацій елементами ефективної системи менеджменту OH & S, яка може бути інтегрована з вимогами іншої системи менеджменту і надати допомогу організаціям у досягненні цілей у сфері OH & S і своєї економічної діяльності.

PDCA – Плануй-Роби-Контролюй-Дій – цикл може бути коротко описано таким чином:

* Plan: встановлення цілей і процесів, які необхідні для досягнення результатів у відповідності з політикою організації в області OH & S.
* Do: приведення у виконання (впровадження) процесів.
* Check: спостереження та оцінювання процесів в ставленні до політики в області OH & S, цілям, законодавчим та іншим вимогам і складання звіту за результатами.
* Act: здійснення діяльності по безперервному поліпшенню виконання вимог OH & S.

Багато організацій управляють своєю діяльністю за допомогою застосування системи процесів та їх взаємодії, яка відома як «процесний підхід». ISO 9001 просуває застосування такого процесного підходу. Модель PDCA може бути застосована до всіх процесів, тому ці дві методології вважаються сумісними.

У цілому Стандарт OHSAS 18001:2007 («Система управління охороною праці та виробничої безпеки») об'єднав в собі останні напрацювання у сфері професійної безпеки і охорони праці, став більш практичним [17].

Нова версія зручніша для інтеграції системи управління професійною безпекою і охороною здоров'я з іншими системами менеджменту на підприємстві (ISO 14001:2004 – менеджмент охорони навколишнього середовища, ISO 9001:2000 – менеджмент якості), вона істотно оптимізує часові та фінансові витрати на розробку, впровадження, сертифікацію і підтримку управлінської системи організації. Практика показує, що інтегровані системи все більш затребувані на ринку серед крупних промислових підприємств.

Стандарт ОHSAS 18001:2007 дозволяє значно знизити виробничі ризики. Дієвість стандарту обумовлена тим, що він підходить до вирішення питань безпеки системно. Саме системи менеджменту є ефективним інструментом управління ризиками і зниження їх вірогідності, оскільки засновані не на реагуванні і «гасінні пожеж», а на системному, логічному підході, що дозволяє попереджати можливі аварійні ситуації.

Організаціям, яким потрібна більш загальна настанова широкого кола питань, які стосуються системи менеджменту гігієни і безпеки праці, слід використовувати OHSAS 18002 «Посібник по застосуванню OHSAS 18001». Будь-яке посилання на інший міжнародний стандарт носить лише інформаційний характер.

У стандарті OHSAS 18001 подано наступні терміни і визначення.

Нещасний випадок – небажана подія, яка призводить до смерті, хвороби, ураження працівника.

Аудит – систематичні дослідження, що мають ствердити діяльність та її наслідки згідно з запланованими значеннями, і з'ясувати, чи ці результати впровадження заходів дозволяють досягнути бажаної мети.

Система управління охорони праці (далі СУОП) – частина загальної системи управління (менеджменту) організації, яка забезпечує управління ризиками в галузях охорони здоров'я і безпеки праці, що пов'язані з діяльністю організації (підприємства). Система включає організаційну структуру, діяльність щодо планування, впровадження, досягнення цілей, аналіз результатів політики та заходів охорони праці.

Подальше вдосконалення – процес поліпшення СУОП з метою підвищення ефективності охорони праці відповідно до встановленої політики.

Небезпека – потенціально-небезпечний чинник або ситуація, які можуть викликати ураження, хворобу, пошкодження власності, знищення майна, середовища праці або їх комбінації.

Ідентифікація небезпек – процес визначення наявності небезпеки та з'ясування її характеристик.

Ризик для здоров'я і безпеки персоналу – імовірність і наслідки реалізацій небезпечної для здоров'я і безпеки персоналу події.

Сертифікація робіт з охорони праці в організації (підприємстві) – діяльність органів сертифікації, що акредитовані у встановленому порядку, щодо підтвердження відповідності робіт з охорони праці в організації нормативним вимогам охорони праці.

Компанії, сертифіковані за міжнародною системою менеджменту виробничої безпеки та охорони здоров'я OHSAS 18000 ([інформація](http://ua-referat.com/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) з прес-релізів компаній):

* Новокузнецький металургійний комбінат (підприємство компанії «Євраз Груп»)
* Лисичанський НПЗ (ТОВ «ЛиНОС»)
* ВАТ «Інгулецький ГЗК»

Перед розробкою СУОП на підприємстві проводиться попередній огляд стану охорони праці. При цьому також з'ясовуються наступні аспекти:

* виконання вимог законодавства, приписів, нормативних актів;
* ідентифікація ризиків;
* дослідження всіх діючих процедур, процесів і методів роботи з точки розу безпеки;
* взяття до уваги результатів розслідувань всіх раніше скоєних нещасних випадків та аварійних ситуацій.

Таким чином, на підприємстві повинні бути документально оформленні процедури, що охоплюють такі елементи СУОП:

* способи і методологія ідентифікації небезпек;
* способи і методологія визначення ризиків з цих небезпек;
* способи оцінки ризику, визначення рівня ризику по кожній небезпеці із зазначенням допустимості ризику;
* визначення засобів контролю для моніторингу або зменшення неприпустимого ризику;
* встановлення завдань і цілей охорони праці з метою зниження певних ризиків;
* ідентифікація компетенції працівників з охорони праці;
* наявність документів, пов'язаних з кожним з вищезазначених елементів.

Стандарт OHSAS 18001 буде відкликаний при публікації ISO 45001, а організації, які в даний час сертифіковані за стандартом OHSAS 18001, будуть мати трирічний період для переходу на ISO 45001.

**2.2 Система управління охороною праці (СУОП)**

Управління охороною праці – підготовка, прийняття та реалізація правових, організаційних, інженерно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних та соціально-економічних заходів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі її трудової діяльності. На рисунку 2.1 наведено схему СОУП підприємства.

Система управління охороною праці (СУОП) – регламентована нормативними актами та організаційно-розпорядчими документами, сукупність взаємопов'язаних заходів та управлінських рішень, що спрямовані на комплексне, програмно-цільове забезпечення охорони праці на виробництві.

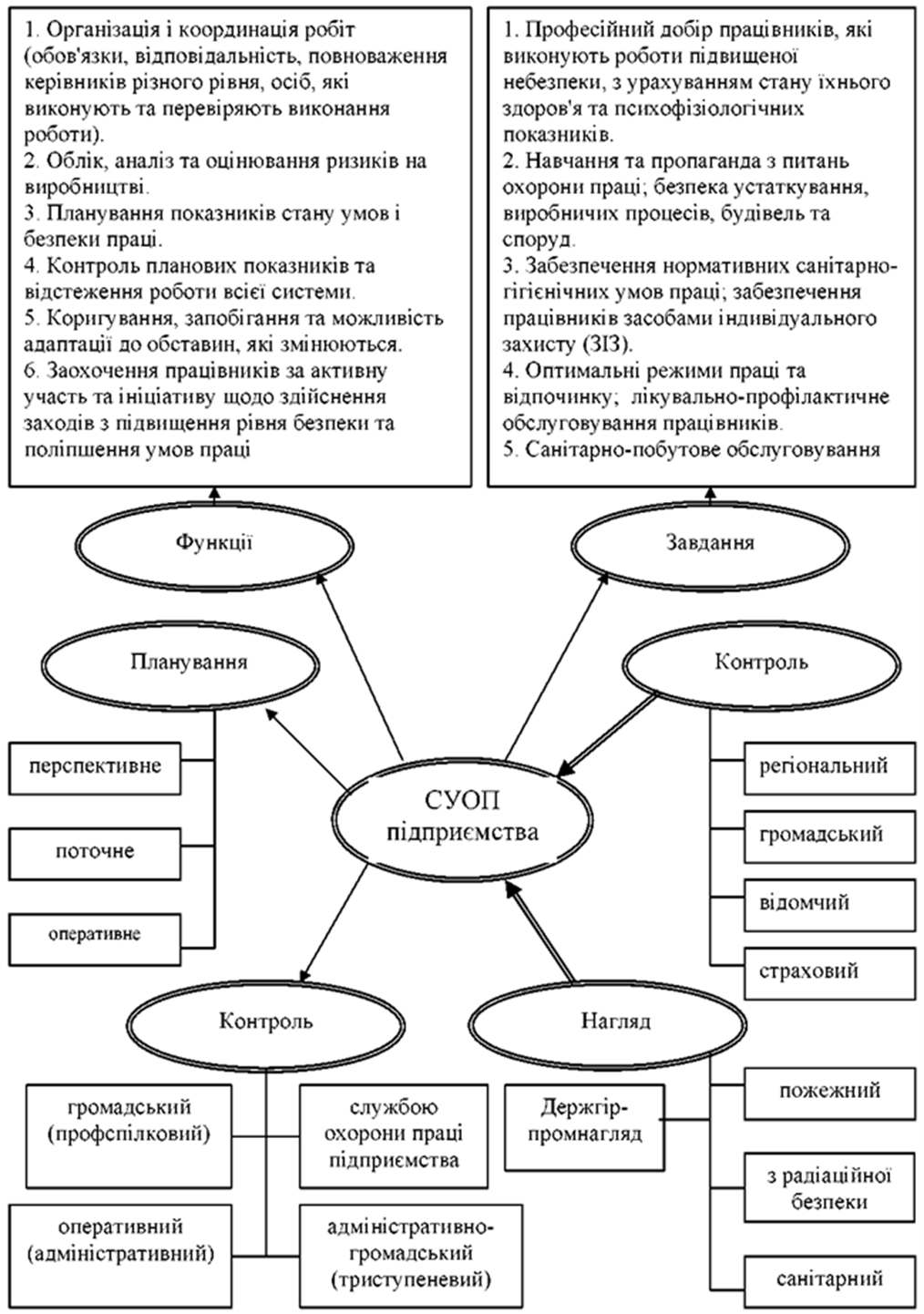


Рисунок 2.1 – Схема управління охороною праці на підприємстві

СУОП – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

Суб'єктом на державному рівні – є Кабінет Міністрів, виконавчим органом – є служба Держпраці, а об'єкт – діяльність галузевих міністерств, обласних та місцевих державних адміністрацій щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

Суб'єкт на галузевому рівні – відповідне галузеве міністерство, а об'єкт –діяльність підприємств, установ та організацій галузі по забезпеченню на них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єкт на регіональному рівні – відповідна державна адміністрація, а об'єкт – діяльність підприємств, установ та організацій, які розташовані на території даного регіону з забезпеченням на них безпечних і здорових умов праці.

СУОП створюється підприємством і повинна передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі їх трудової діяльності.

Всі можливі виробничі травми і аварії можуть і повинні бути своєчасно попереджені – такий основний принцип СУОП. Не знімає відповідальності з посадових осіб за невиконання ними своїх обов'язків щодо створення безпечних умов праці на виробництві і, в той же час, пред'являє жорсткі вимоги до виконавців, що порушують вимоги правил та інструкцій.

Мета управління охороною праці на підприємстві може бути досягнута при вирішенні таких основних завдань:

1. Навчання працівника безпеці праці та пропаганда питань охорони праці.
2. Забезпечення безпеки виробничого обладнання.
3. Створення безпечних виробничих процесів.
4. Забезпечення безпеки будівель і споруд.
5. Нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці.
6. Забезпечення операторів засобами індивідуального захисту.
7. Організація лікувально-профілактичного обслуговування операторів.
8. Забезпечення оптимальних режимів праці і відпочинку працівників.
9. Організація професійного відбору операторів з окремих спеціальностей.

Отже, функції управління відповідають на питання, хто і що повинен робити у системі управління. До основних функцій управління охороною праці належать:

* прогнозування і планування робіт;
* організація та координація робіт;
* облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
* контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП;
* стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці.

Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в СУОП.

При створенні СУОП необхідно:

* визначити закони та інші нормативно-правові акти, що містять вимоги з охорони праці та які розповсюджуються на діяльність організації;
* виявляти небезпечні та шкідливі виробничі фактори та відповідні ризики, що виникають при здійсненні виробничої діяльності;
* визначити політику керівництва у сфері охорони праці;
* визначити завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритети;
* розробити організаційну схему та програму для реалізації політики та досягнення її завдань;
* можливість здійснення коригувальних та попереджувальних дій;
* можливість адаптації до обставин, що змінилися;
* можливість інтеграції в загальну систему управління.

Комплекс заходів СУОП не звільняє всіх працівників підприємства від необхідності виконання вимог з охорони праці, які передбачені в правилах, нормах, інструкціях та інших нормативно-правових актах.

Управління охороною праці на підприємстві здійснює його керівник. В функціональних службах та структурних підрозділах управління здійснюють їх керівники.

Забезпечення безпеки праці – обов'язок кожного працівника. Кожен працівник підприємства повинен дотримуватися виробничу дисципліну, правила, норми та інструкції з охорони праці в рамках покладених на нього обов'язків і відповідальності, що регламентуються відповідними стандартами, положеннями, інструкціями та іншою, діючою на підприємстві організаційно-розпорядчої документації. Щоб уникнути важких наслідків, гуманніше звільнити злісного порушника правил, норм та інструкцій з охорони праці, ніж чекати, поки він завдасть шкоди своєму здоров'ю, оточуючим, збиток виробництву.

Нормативно-правове забезпечення охорони праці – необхідний і достатній (оптимальний) для даного виробничого об'єкта (цеху, дільниці, установки), виробничого процесу або виду робіт комплекс заходів з охорони праці працівників, який регламентований державними міжгалузевими і галузевими нормативно-правовими актами, а також, розробляються на їх основі, нормативними актами підприємства.

Нормативною та методичною основою (зовнішня інформація) системи управління охороною праці (СУОП) є: законодавчі акти про працю; постанови та розпорядження Кабінету Міністрів, центрального і галузевих профспілок з питань охорони праці, а також нормативна, правова та нормативно-технічна документація (Конституція України, система стандартів безпеки праці, санітарні норми, будівельні норми і правила та ін.).

При розробці СУОП необхідно керуватися такими нормативно-правовими актами

Нормативно-правове та методичне забезпечення СУОП реалізується через комплекс заходів, спрямованих на:

* формування правової та нормативно-методичної бази з охорони праці з урахуванням специфіки виробництв;
* організацію розробки (перегляду) та затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів про охорону праці, що діють в рамках заводу і встановлюють правила безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території заводу, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих правил і норм з охорони праці;
* організацію розробки, внесення відповідних змін та доповнень до положення про структурні підрозділи та в посадові інструкції керівників та фахівців на основі, їх цільових завдань і функцій;
* проведення експертизи конструкторської та технологічної документації на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
* організацію централізованого забезпечення структурних підрозділів і працівників правилами, стандартами, нормами, інструкціями та іншими нормативно-методичними матеріалами з охорони праці;
* надання консультативно-методичної допомоги керівникам структурних підрозділів, спеціалістам та іншим працівникам з питань нормативно-правового забезпечення охорони праці на підприємстві.

Інженерно-технічне забезпечення формується і реалізується через систему інженерно-технічних рішень (заходів) єдиної технічної політики щодо забезпечення ефективної, надійної та безпечної роботи підприємства щодо створення умов праці, відповідних санітарним нормам, правилам і стандартам.

Єдність технічної політики в галузі охорони праці на підприємстві забезпечується за рахунок:

* повного охоплення інженерно-технічного забезпечення всіх складових виробництва (технологічний процес, устаткування, приміщення, будівлі та споруди, транспорт і т.п.) і всіх стадій циклу його існування (проектування, будівництво, експлуатація і т.д.);
* комплексної розробки і впровадження технологічних, технічних і організаційних заходів безпеки, оскільки вони пов'язані з технологією, апаратурного оформлення процесу і організацією виробництва;
* розробки і впровадження взаємоузгоджених інженерно-технічних рішень на всіх рівнях управління виробництвом;
* системного підходу до розробки інженерно-технічних рішень і формування планів їх реалізації.

Основними напрямками інженерно-технічного забезпечення та здійснення на заводі єдиної технічної політики в галузі охорони праці та безпеки виробництва є:

* проектування, будівництво та введення в експлуатацію нових виробництв, що створюються на базі використання нової безпечної техніки і технології, автоматизованих систем управління технологічними процесами;
* технічне переоснащення, реконструкція окремих виробництв, цехів, дільниць та підприємства в цілому на основі новітніх досягнень науки і техніки, що забезпечують підвищення безпеки виробництва;
* проведення, при необхідності, науково-дослідних робіт із залученням спеціалізованих організацій;
* приведення діючих виробництв, цехів, дільниць, установок, робочих місць у відповідність до встановлених норм безпеки та санітарними нормами;
* поточне регламентне обслуговування обладнання, машин і механізмів, будівель, споруд, транспортних засобів відповідно до вимог технологічної, технічної та експлуатаційної документації, вимог спеціальних правил і норм з охорони праці;
* забезпечення стійкої й безаварійної роботи потенційно небезпечних об'єктів та об'єктів підвищеної небезпеки заводу, локалізації аварійних ситуацій, зниження масштабів можливих аварій та їх наслідків;
* забезпечення підготовки та безпечного проведення на території, в цехах і на дільницях структурних підрозділів робіт з підвищеною небезпекою (газонебезпечних, вогневих та ін.), та робіт виконуваних сторонніми організаціями;
* оснащення виробництв, цехів, дільниць, установок і робочих місць ефективними технічними засобами безпеки, засобами механізації, автоматизації, дистанційного керування, колективного захисту працівників, приладами контролю шкідливих виробничих факторів, системами протиаварійного захисту, зв'язку та сигналізації;
* заміна небезпечних матеріалів, сировини і технологій на безпечні;
* забезпечення технічної бази управління охороною праці на основі використання комп'ютерної техніки.

Методичне керівництво і контроль за реалізацією єдиної технічної політики охорони праці на підприємстві здійснюється службою охорони праці.

Інформаційне забезпечення СУОП – забезпечення наявності в процесі функціонування системи повної і об'єктивної інформації про стан об'єкта управління, методів її обробки для отримання цільової та узагальненої інформації, використовуваної для прийняття управлінських рішень.

Нормальне функціонування і вдосконалення СУОП можливе тільки за наявності інформації про стан об'єкта управління. Інформація повинна надходити у вигляді кількісних і якісних показників, що характеризують стан безпеки праці та окремих робочих місцях і ділянках виробництва.

Інформація про кількість і якість показників повинна бути достатньою для того, щоб можна було правильно оцінити стан охорони праці всієї системи і окремих її ланок з метою прийняття правильних рішень щодо усунення відхилень від нормативних вимог. Крім того, інформація повинна бути диференційована з відповідних рівнів (по ділянках, цехах, відділам та в цілому по підприємництву) щодо конкретної структури управління виробництвом.

Обов'язковим компонентом системи управління охороною праці є кошти збору та реєстрації передачі, зберігання, обробки та видання інформації.

Під системою обробки даних (СОД) розуміємо комплекс взаємопов'язаних методів і засобів обробки даних (інформації), необхідних для організації управління об'єктом.

Основним завданням інформаційного забезпечення СУОП є створення на базі вихідної інформації, її узагальнення та систематизації необхідних умов для її аналізу, розробки і прийняття відповідних рішень.

Джерелом вихідної інформації про фактичний стан охорони праці в структурних підрозділах, а також ефективності функціонування СУОП є:

* акти про нещасні випадки та звіт про виробничий травматизм;
* акти, звіти про загальну і професійну захворюваності;
* матеріали атестації робочих місць за умовами праці;
* інформація про результати контролю, який проводиться на всіх рівнях управління;
* акти комплексних обстежень і цільових перевірок;
* акти розслідування аварій (у т.ч. пожеж, дорожньо-транспортних пригод) і виробничих несправностей;
* акти, приписи контролюючих служб підприємства;
* приписи органів державного нагляду (контролю) та представлення страхових експертів;
* постанови профспілкового комітету, подання комісії охорони праці та пропозиції громадських інспекторів з охорони праці;
* плани заходів з охорони праці та звіти про їх виконання;
* журнали інструктажів та протоколи перевірки знань з питань охорони праці;
* книги, журнали, звіти про профілактичну роботу з охорони праці керівників структурних підрозділів;
* інформація, звіти про порушення правил, норм та інструкцій з охорони праці;
* інформація про виконання приписів, наказів, розпоряджень та інших організаційно-розпорядчих документів;
* протоколи конференцій з прийняття колективного договору та розгляду його виконання;
* протоколи нарад з питань охорони праці та інші матеріали.

**2.3 Служба охорони праці на підприємстві**

Підготовку управлінських рішень щодо функціонування СУОП на виробництві забезпечує служба охорони праці або особа, яка в порядку сумісництва виконує функції служби охорони праці. Схему організації наведено на рисунку 2.2 [1].

На підприємстві з кількістю працівників 50 осіб і більше роботодавець створює службу охорони праці як окрему структуру. На підприємстві з кількістю працівників менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працівників менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися фахівці на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства і прирівнюється до основних виробничо-технічних служб. Приписи спеціаліста з охорони праці може скасувати лише керівник підприємства.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства.

На службу охорони праці на підприємстві покладено виконання таких функцій:

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

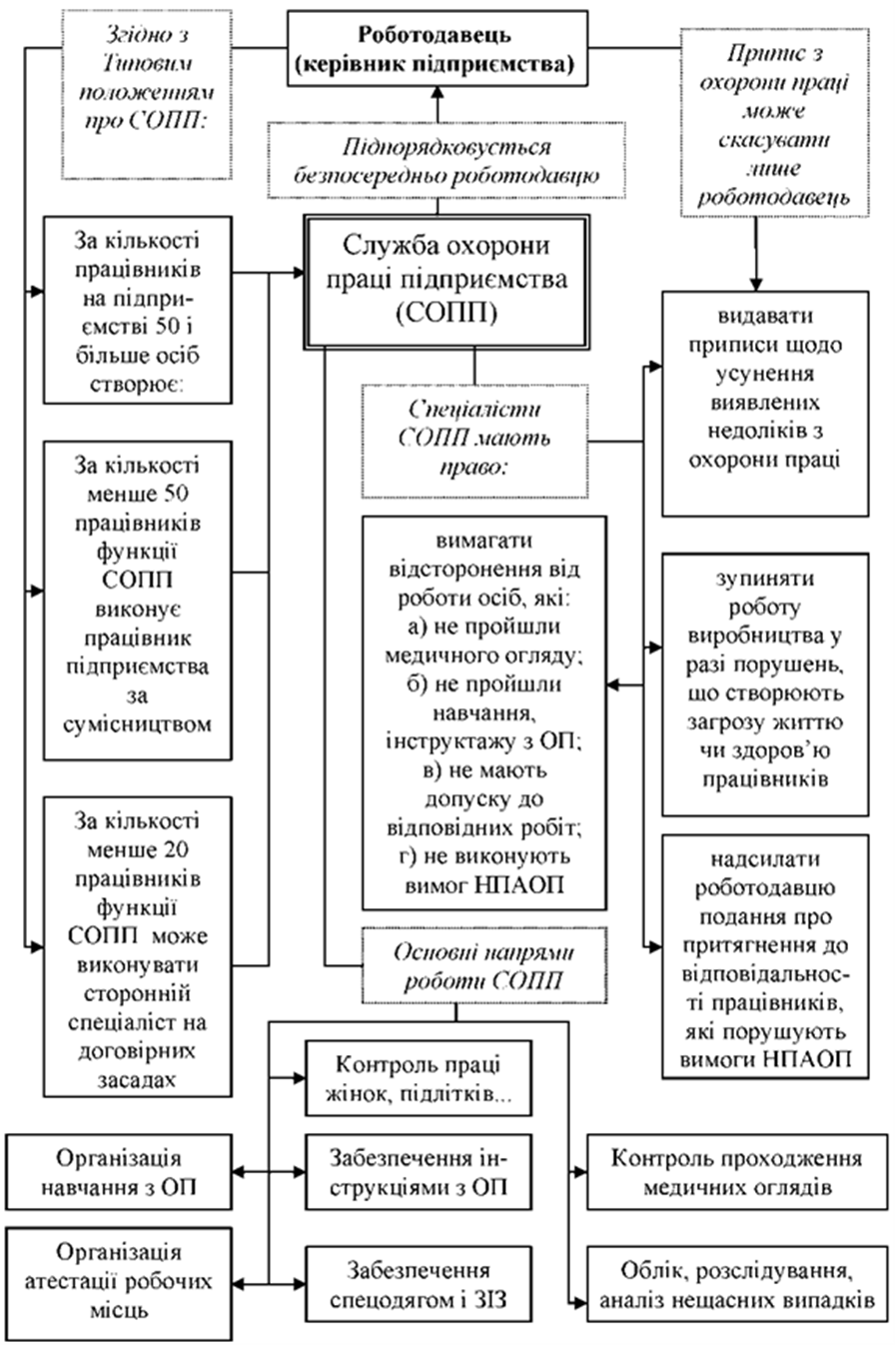


Рисунок 2.2 - Схема організації служби охорони праці підприємства

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства.

На службу охорони праці на підприємстві покладено виконання таких функцій:

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

Повноваження служби охорони праці на підприємстві:

1. Служба охорони праці бере участь у:

* розслідуванні нещасних випадків та аварій;
* формуванні фонду охорони праці та його розподілу;
* роботі комісії з охорони праці;
* роботі комісії з введення в експлуатацію, переозброєння виробничих об'єктів;
* розробці положень, інструкцій та інших нормативних документів;
* підготовки проектів наказів з питань охорони праці.

2. Служба охорони праці контролює:

* дотримання чинного законодавства, нормативних документів тощо;
* своєчасне проведення інструктажів, занять з охорони праці;
* забезпечення працівників спецодягом, харчуванням і т.п.;
* використання праці жінок, неповнолітніх;
* проходження медичного огляду.

3. Служба охорони праці має право:

* представляти підприємство в державних та громадських організаціях;
* відвідувати в будь-який час підрозділи і об'єкти підприємства;
* вимагати недопущення до роботи осіб, які не пройшли медогляд, інструктаж;
* вносити пропозиції керівнику підприємства про притягнення до відповідальності осіб, які порушують відповідні нормативи з охорони праці, і клопотати про заохочення осіб, які беруть активну участь у поліпшенні умов праці та її безпеки.

У разі виявлення порушень охорони праці:

* видавати керівникам структурних підрозділів обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
* вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог НПАОП;
* зупиняти роботу у разі виявлення порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
* направляти роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Підготовка людини до трудової діяльності не обмежується медичним свідоцтвом і професійним відбором. Наступним етапом такої підготовки є навчання працівників безпеки праці. Таке навчання проводиться на всіх підприємствах незалежно від характеру і ступеня небезпеки виробництва при:

* підготовці нових працівників (новоприйнятих працівників, які не мають професії або при її зміні);
* проведенні різних видів інструктажу;
* підвищенні кваліфікації.

Загальні положення з організації навчання працівників безпеці праці викладені в [НПАОП 0.00-4.12-05 Типове положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» [18].](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05) У цьому Типовому положенні вживаються терміни, які приведені нижче.

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

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

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

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

Дублювання – самостійне виконання працівником (дублером) професійних обов'язків на робочому місці під наглядом досвідченого працівника з обов'язковим проходженням протиаварійного і протипожежного тренувань.

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

На адміністрацію підприємства покладається проведення інструктажу працівникам.

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

Вступний інструктаж проводиться:

* з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
* з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередньо участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
* з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
* з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

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

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

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

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

* новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
* який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
* який виконуватиме нову для нього роботу;
* відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів:

* до початку трудового або професійного навчання;
* перед виконанням кожного навчального завдання, яке пов'язане з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

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

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

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на 3 місяці; для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

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

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

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

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

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

* при ліквідації аварії або стихійного лиха;
* при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства, оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

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

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

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

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

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

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

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

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана:

* з безпосереднім обслуговуванням об’єктів, машин, механізмів, устаткування;
* застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Тематика та порядок проведення інструктажів з питань охорони праці для учнів, курсантів, слухачів, студентів під час трудового і професійного навчання у навчальних закладах визначаються нормативно-правовими актами в галузі освіти.

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

**2.4 Ефективність функціональної структури СУОП**

Функціонування СУОП забезпечує керівник підприємства та реалізує через комплекс організаційних заходів, що передбачають:

* формування організаційної структури управління охороною праці, створення відповідних служб та призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних завдань охорони праці і здійснюють організаційно-технічне, оперативне та методичне керівництво діяльністю структурних підрозділів у рамках СУОП;
* визначення комплексу спеціальних функцій управління охороною праці і конкретних цільових завдань, які повинні вирішуватися відповідними структурними підрозділами і службами;
* встановлення функціональних зв'язків між виробничими підрозділами та службами, порядок їх взаємодії;
* чіткий розподіл обов'язків, прав і відповідальності керівників і фахівців з виконання ними конкретних завдань і функцій, відображення їх у відповідних положеннях про структурні підрозділи та посадових інструкціях;
* створення та забезпечення функціонування кабінету охорони праці, що є центром організаційно-методичної та навчально-пропагандистської роботи з охорони праці на підприємстві;
* підготовку відповідних організаційно-розпорядчих документів (положень, наказів, розпоряджень);
* прийняття оперативних заходів щодо забезпечення функціонування СУОП;
* прийняття дисциплінарних та інших заходів впливу, що спрямовані на підвищення персональної відповідальності керівників і спеціалістів за невиконання своїх обов'язків, передбачених СУОП, а працівників підприємства – за недотримання вимог інструкцій з охорони праці на робочих місцях.

Організаційна структура управління охороною праці формується на базі діючої на підприємстві організаційної структури управління виробництвом, підпорядковується усім властивим їй принципам управління, обумовленим специфікою виробництв. Виконання управлінських рішень з питань охорони праці й забезпечення функціонування СУОП у структурних підрозділах здійснюється керівниками цих підрозділів.

Управління охороною праці здійснюється на всіх рівнях організаційної структури підприємства (підприємство, служба, цех, дільниця, бригада, робоче місце).

Об'єктами управління є:

* виробничі процеси, обладнання, будівлі, споруди, інженерні мережі та територія підприємства, виробниче середовище та умови праці, формують в цілому рівень охорони праці на виробництві;
* діяльність функціональних служб і структурних підрозділів, що спрямована на забезпечення безпеки праці, попередження виробничого травматизму та профзахворювань, забезпечення на робочих місцях вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Ключовою ланкою впливу і управління є виробничий персонал підприємства.

Аналіз ефективності функціонування СУОП на підприємствах проводиться за такою методикою:

* за наявністю цільових програм щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
* цілеспрямованістю щорічних комплексних заходів та інших планів роботи щодо зменшення рівня виробничого травматизму і профзахворювань, підвищення рівня охорони праці, виконанням планів, заходів, приписів, пропозицій з охорони праці;
* наявністю посадових інструкцій з охорони праці та врахуванням у них усіх завдань і функцій управління охороною праці;
* створенням мотивації роботи з охорони праці на підприємстві;
* контролем, обліком і аналізом роботи з охорони праці;
* за виконанням завдань з охорони праці.

**2.5 Планування заходів з охорони праці**

Планування роботи з охорони праці поділяється на перспективне, поточне і оперативне.

Перспективне планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові за строками виконання заходи з охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає спільної роботи декількох підрозділів підприємства і передбачає розробку комплексного плану підприємства (на 3-5 років) щодо поліпшення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюється в межах календарного року шляхом розроблення та включення відповідних заходів до розділу «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 або перевірок органів державного нагляду.

Ці плани повинні містити питання щодо підвищення або підтримання існуючого рівня стану умов та безпеки праці. При цьому слід мати на увазі, що такі витрати не повинні становити для госпрозрахункових підприємств менше ніж 0,5 % від суми реалізованої продукції, а для бюджетних установ – не менше ніж 0,2 % від фонду оплати праці.

Оперативне планування передбачає заходи з виконання приписів, актів перевірок і вказівок органів нагляду і вище-стоячих організацій, оцінки ризиків. Заходи планів з охорони праці включаються у відповідні розділи техпромфінпланів (планів соціального та економічного розвитку, виробничих планів) господарських органів, промислових підприємств.

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

**2.6 Відповідальність за порушення вимог охорони праці**

Виділяють наступні види відповідальності: адміністративну, цивільну, дисциплінарну, матеріальну, кримінальну. Передбачена відповідальність як для підприємств, так і самих працівників.

Дисциплінарна відповідальність регулюється Кодексом законів про працю і передбачає такі види покарання, як догана та звільнення.

Матеріальною відповідальністю передбачено відшкодування шкоди, заподіяної підприємствами працівникам (або членам їх сімей), які постраждали від нещасного випадку або профзахворювання у вигляді повної або обмеженої відповідальності.

Адміністративна відповідальність – це відповідальність посадових осіб і працівників перед органами державного нагляду, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови залучення до адміністративної відповідальності передбачені [Кодексом України про адміністративні правопорушення](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10) [19].

**Стаття 41.** Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами – підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи – підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю: тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб’єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб’єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від п’ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого частиною шостою цієї статті тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб’єктів підприємницької діяльності, від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від двадцяти до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбачених законами України «Про військовий обов’язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

**Стаття 42.** Порушення санітарних норм тягне за собою накладення штрафу на громадян від одного до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від шести до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Згідно зі **статтею 1884** – невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів – тягне за собою накладення штрафу на працівників від 6 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

[Закон України «Про охорону праці»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/2694-12)встановлює відповідальність підприємств, установ, організацій у вигляді штрафу за: порушення вимог актів законодавства, правил, норм, інструкцій з охорони праці, обов'язкові для виконання; невиконання приписів посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Ці штрафи накладаються за підсумками комплексної перевірки стану охорони праці на підприємстві посадовими особами Держпраці (Управління організації наглядової діяльності) у наступних розмірах:

* головою Держпраці – до 2 % місячного фонду заробітної плати підприємства, з якого стягується штраф;
* заступником голови Держпраці – до 1,5 % місячного фонду заробітної плати підприємства, з якого стягується штраф;
* начальниками територіальних управлінь – до 1 %.

Максимальний розмір штрафу, що стягується з підприємства не може перевищувати 2 % місячного фонду зарплати).

Підприємство також сплачує штраф за кожний нещасний випадок на виробництві і кожен випадок професійного захворювання, які сталися з його вини, а саме у разі:

* нещасного випадку, що не привів до стійкої втрати працездатності працівника – у розмірі, визначеному з розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за період його тимчасової непрацездатності;
* нещасного випадку, що призвів до стійкої втрати працездатності, і за професійне захворювання – у розмірі, визначеному з розрахунку половини середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності;
* смерті потерпілого – у розмірі дворічного заробітку потерпілого.

[Кримінальний Кодекс України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14) передбачає покарання за злочини у галузі охорони праці, передбачені статтями 271-275 [20].

[**Стаття 270**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page8)**.** Порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі карається штрафом від п'ятдесяти до ста двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки карається позбавленням волі на строк від трьох до восьми років.

[**Стаття 271**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page9)**.** Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

[**Стаття 272**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page9)**.** Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

[**Стаття 275**](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page9)**.** Порушення при розробці, конструюванню, виготовленню чи зберіганню промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов'язана дотримувати таких правил, якщо це створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого караються штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

**Питання для самоперевірки**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Що таке система управління охороною праці? |
| 2. | Мета управління охороною праці на підприємстві. |
| 3. | Функції служби охорони праці на підприємстві. |
| 4. | Які інструктажі з питань охорони праці повинні проходити на підприємстві? |
| 5. | Види відповідальності за порушення вимог охорони праці. |

**3 НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ В ОХОРОНІ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ**

**3.1 Органи державного нагляду за охороною праці**

Згідно [Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/877-16)» в статті 1 державний нагляд (контроль) – це діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища [21].

Заходи державного нагляду (контролю) – планові та позапланові заходи, які здійснюються у формі перевірок, ревізій, оглядів, обстежень та в інших формах, визначених законом;

Прийнятний ризик – соціально, економічно, технічно і політично обґрунтований ризик, який не перевищує гранично допустимого рівня;

Ризик – ймовірність виникнення негативних наслідків від провадження господарської діяльності та можливий розмір втрат від них, що вимірюється у кількісних та якісних показниках;

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

**3.2 Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності**

Згідно [Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/877-16)» в статті 3 та 4визначені «Основні принципи державного нагляду (контролю)».

Державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів, або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом та за принципами:

* пріоритетності безпеки в питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;
* підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду (контролю) відповідним органам державної влади;
* рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;
* гарантування прав суб'єкту господарювання;
* об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю);
* наявності підстав, визначених законом, для здійснення державного нагляду (контролю);
* відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду (контролю);
* неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю);
* невтручання органу державного нагляду (контролю) у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;
* відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
* дотримання умов міжнародних договорів України;
* незалежності органів державного нагляду (контролю) від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян.

Система контролю – комплекс заходів, що спрямовані на реалізацію цілей і завдань контролю, а також передбачають раціональне поєднання найбільш прийнятних і ефективних в умовах даного підприємства видів і напрямків контролю.

Контроль за станом охорони праці включає:

* оцінку рівня небезпечних виробничих факторів і шкідливих виробничих факторів на робочих місцях;
* виявлення порушення вимог законів та нормативних актів з охорони праці;
* перевірку усунення раніше виявлених порушень;
* перевірку виконання працівником обов'язків з охорони праці;
* перевірку виконання планів робіт з охорони праці;
* перевірку забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

Види контролю за охороною праці на підприємстві:

* з боку органів державного нагляду;
* з боку служби з охорони праці;
* оперативний контроль керівниками та іншими посадовими особами підприємства;
* громадський контроль;
* комісія підприємства, з уповноваженою працівниками особою з питань охорони праці.

Основними формами контролю за станом охорони праці на підприємстві є:

* оперативний контроль керівника робіт та інших посадових осіб;
* адміністративно-громадський (чотирьох ступеневий) контроль;
* контроль, що здійснюється службою охорони праці підприємства;
* відомчий контроль вищестоячих органів;
* контроль, який здійснюється органами державного нагляду і технічною інспекцією праці профспілок.

Ефективність контролю залежить від відповідного метрологічного забезпечення, який включає методи і засоби (прилади) вимірювань для контролю параметрів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, визначення показників безпеки виробничого обладнання та технологічних процесів.

**3.3 Державна служба України з питань праці**

[Державна служба України з питань праці](http://dsp.gov.ua/) (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, створений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників. Структура служби Держпраці наведена на рисунку 3.1 [10].

Основними завданнями служби Держпраці є:

* 1. Реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.
  2. Здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні.
  3. Здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов’язаної з об’єктами підвищеної небезпеки.
  4. Організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об’єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об’єктів Єдиної газотранспортної системи.

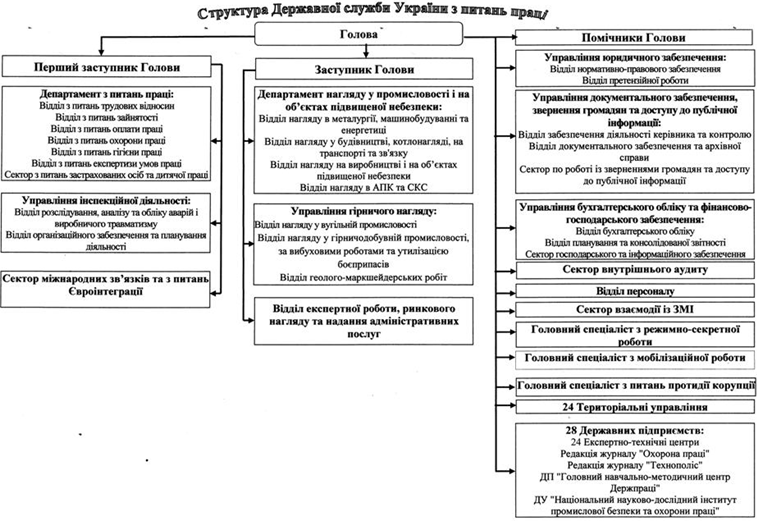


Рисунок 3.1 – Структура Держпраці

Орган Держпраці України здійснює у визначеному порядку державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства з охорони праці в частині безпечного ведення робіт, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, у тому числі з питань:

* будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, потенційно небезпечних об'єктів і виробництв;
* видобування вуглеводнів, їх транспортування, переробки та використання на підприємствах, в установах та організаціях;
* застосування технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;
* забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
* виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження, випробування і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;
* облаштування системами автоматичного контролю і управління технологічними процесами та станом виробничого середовища;
* проведення робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, а також утилізації зброї, звичайних видів боєприпасів, виробів ракетної техніки та палива, вибухових матеріалів військового призначення, окрім вибухових матеріалів, призначених для військового та спеціального використання.

Основні функції відділу з питань охорони праці департаменту з питань охорони праці:

* участь у комплексному управлінні охороною праці;
* участь у здійсненні контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці органами виконавчої влади та місцевого самоврядування;
* вдосконалення нормативної бази з охорони праці, в тому числі з питань функціонування системи управління охороною праці;
* участь у здійсненні державного нагляду та контролю за додержанням законодавства у сфері охорони праці, у тому числі з питань організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці;
* контроль за виконанням завдань та заходів Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, галузевих і 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;
* організація відзначення Дня охорони праці в Україні та щорічного Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей».

Інспектори Держпраці для виконання покладених на неї завдань має право в установленому порядку:

1. Залучати до виконання окремих робіт, участі у вивченні окремих питань учених і фахівців (за їх згодою), працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади.
2. Одержувати  інформацію, документи і матеріали від державних органів та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій усіх форм власності та їх посадових осіб.
3. Скликати наради, створювати комісії та робочі групи.
4. Користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державними, в тому числі урядовими, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами.
5. Безперешкодно здійснювати заходи державного нагляду суб'єктів господарювання, а також об'єктів виробництва фізичних осіб у присутності роботодавця або його представника з питань додержання законодавства, що належать до її компетенції.
6. Визначати обсяги та періодичність проведення заходів державного нагляду (контролю) у межах компетенції.
7. Одержувати від роботодавців і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та про вжиття заходів щодо їх усунення;
8. Здійснювати комплексні перевірки за участю інших органів державного нагляду.
9. Видавати у визначеному порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові до виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у сфері промислової безпеки, охорони праці, геологічного вивчення, використання, охорони надр та безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки.
10. Видавати у визначеному законодавством порядку рішення на підставі матеріалів за результатами проведення технічного розслідування обставин та причин виникнення аварій, що пов'язані з використанням газу в побуті, які обов'язкові до виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та громадянами.
11. Зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних з користуванням надрами, застосуванням нових небезпечних речовин, реалізацію продукції шляхом видачі розпорядчого документа про заборону зазначеного у випадках, передбачених законодавством, а також анулювати видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників.
12. Притягати у межах компетенції до адміністративної відповідальності посадових осіб, працівників і громадян за порушення законодавства.
13. Притягати за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, до сплати штрафу.
14. Надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення осіб до відповідальності, встановленої законом.
15. Надсилати подання про зупинення та анулювання дії спеціальних дозволів на користуванням надрами.
16. Представляти Кабінет Міністрів України за його дорученням у міжнародних організаціях та під час укладення міжнародних договорів;
17. Залучати до виконання окремих робіт, участі у вивченні окремих питань учених і фахівців, у тому числі на договірній основі, працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади.
18. Залучати вчених, спеціалістів органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), представників громадських організацій (за згодою) до розгляду питань, що належать до її компетенції.
19. Скликати у визначеному порядку наради з питань, що належать до її компетенції.
20. Утворювати за погодженням з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади комісії, експертні та робочі групи.
21. Організовувати і провадити видавничу діяльність з метою висвітлення державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду.
22. Заслуховувати звіти посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій з питань промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, геологічного вивчення, використання та охорони надр, безпеки поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення.
23. Здійснювати захист своїх прав та законних інтересів у суді.

**3.4 Страхування від нещасного випадку**

Всі питання страхування від нещасного випадку регламентовані [Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [5]](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14).

Цей закон регулює відносини між потерпілим на виробництві, роботодавцем і страховиком. Завданням страхування від нещасного випадку є:

* проведення профілактичних заходів, які спрямовані на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів і запобігання нещасним випадкам;
* відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків та профзахворювань;
* відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Основні принципи цього Закону передбачають:

* обов'язковий порядок страхування всіх працівників, учнів і студентів навчальних закладів, аспірантів, докторантів, що залучені до будь-яких робіт вчасно, перед або після занять, під час придбання ними професійних навичок, а також добровільність страхування осіб, які забезпечують себе роботою самостійно;
* сплату страхових внесків тільки роботодавцями;
* економічну зацікавленість суб'єктів страхування від нещасного випадку;
* формування і витрачання страхових коштів на солідарній основі;
* диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
* цільове використання коштів на страхування від нещасних випадків;
* надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав.

Нещасний випадок – це обмежена у часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталася у процесі виконання ним трудових обов'язків і як наслідок – заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть (стаття 14).

Страховий ризик – обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок (стаття 13).

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни (в окремих випадках – члени їх сімей), страхувальники та страховик. Застрахованим є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування, тобто працівник.

Добровільно, за письмовою заявою, від нещасного випадку у Фонді соціального страхування від нещасних випадків можуть застрахуватися:

* священнослужителі, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;
* особи, які забезпечують себе роботою самостійно;
* громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

Фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок:

* внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва; для бюджетних установ та організацій – з асигнувань, які виділені на їх утримання та забезпечення;
* капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників;
* прибутку, який одержано від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
* коштів, що одержані від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств, а також штрафів з працівників, які винні у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;
* добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку. Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до Державного бюджету України, використовуються виключно за їх прямим призначенням і зараховуються на єдиний централізований рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків в установах банків, які визначені Кабінетом Міністрів України для обслуговування коштів Державного бюджету України, або спеціалізованого банку, який обслуговує фонди соціального страхування.

Розмір страхового внеску залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого належить підприємство, знижки до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавки (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці).

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 % страхового тарифу, який встановлено для відповідної галузі економіки (виду робіт). Розмір страхового внеску для кожного підприємства розраховується Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов’язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Страхувальник здійснює страховий внесок у Фонд соціального страхування від нещасних випадків у порядку і в строки, які визначені страховиком. Залишки сум від можливого перевищення доходів над витратами Фонду за підсумками фінансового року використовуються для коригування (зменшення) суми внесків страхувальників.

Якщо на страхувальника протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу.

Страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд). Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

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

Страховий випадок – це нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку, та перелік професійних захворювань затверджується Постановою Кабінету Міністрів України.

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

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

У разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний:

1. Своєчасно та в повному обсязі відшкодовувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні, відповідну допомогу, пенсію або компенсацію;
2. Організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;
3. Сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної або швидкої допомоги потерпілому;
4. Організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого;
5. Забезпечити потерпілому повний обсяг медичної допомоги;
6. Вжити всіх необхідних заходів для підтримки, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;
7. Забезпечити домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства;
8. За висновком лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого, якщо потерпілий не може виконувати колишню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;
9. Організовувати робочі місця для інвалідів;
10. Надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рахунок Фонду;
11. Оплачувати потерпілому внески на медичне та пенсійне страхування;
12. Організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

У випадку травмування, профзахворювання або смерті працівника він і члени його сім'ї мають право на отримання однієї або декількох з таких страхових виплат:

* щомісячна страхова виплата;
* одноразова допомога;
* пенсія по інвалідності потерпілому;
* пенсія у зв'язку з втратою годувальника;
* виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
* для компенсації витрат на медичну та соціальну допомогу.

Застрахований має право:

1. Брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;
2. Бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання ним своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;
3. Брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі, за участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;
4. У разі настання страхового випадку одержувати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виплати та соціальні послуги, передбачені статтею 21 Закону про соціальне страхування;
5. Користуватися послугами медичної реабілітації;
6. Користуватися послугами професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, а також право на навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;
7. Отримувати відшкодування витрат при медичній і професійній реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрат на житло і харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;
8. Користуватися послугами соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;
9. Отримувати безоплатно від Фонду соціального страхування від нещасних випадків роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку (стаття 43).

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на отримання від Фонду соціального страхування від нещасних випадків страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку з втратою годувальника) та послуг, що пов'язані з похованням померлого.

Застрахований зобов'язаний:

1. Знати і виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також дотримуватися зобов'язань з охорони праці, які передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку;
2. У разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:

* лікування в лікувально-профілактичних установах чи у медичних працівників, з якими Фонд соціального страхування від нещасних випадків уклав угоди на медичне обслуговування;
* дотримуватися правил поведінки та режиму лікування, які визначені лікарями, які його лікують;
* не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, що спрямовані на якнайшвидше повернення його до трудової діяльності;
* своєчасно повідомляти робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків про обставини, які призводять до зміни розміру матеріального забезпечення, складу соціальних послуг та порядку їх надання (зміни стану непрацездатності, складу сім'ї, звільнення, працевлаштування, виїзд за межі держави тощо) (стаття 44).

Роботодавець як страхувальник має право:

* 1. Брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;
  2. Вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань, та соціального захисту потерпілих;
  3. Оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення суперечок при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;
  4. Брати участь у визначенні знижок чи надбавок до страхового тарифу на підприємстві;
  5. Захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих, у тому числі в суді (стаття 45).

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

* 1. Своєчасно реєструватися у Фонді соціального страхування від нещасних випадків;
  2. Своєчасно і повністю сплатити в установленому порядку страхові внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
  3. Інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків:
* про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;
* про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідної групи тарифів небезпеки;
* не пізніше ніж за два місяці – про ліквідацію підприємства;

4. Щорічно подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про кількість працівників, річну суму заробітної плати, річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;

5. Безкоштовно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

6. Повідомляти працівникам підприємства данні дирекції Фонду.

**3.5 Правління Фонду соціального страхування**

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду включаються представники трьох представницьких сторін: держави; застрахованих осіб; роботодавців.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок виборів (делегування) представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Від кожної з трьох представницьких сторін, призначається і обирається (делегується) по 15 членів правління Фонду з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

**3.6** **Атестація робочих місць**

Для об‘єктивної оцінки умов праці на виробництві проводиться атестація робочих місць. Згідно постанови [«Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п)», атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому [22].

Метою атестації робочих місць за умовами праці (атестації) є врегулювання відносин між власником і працівниками в області реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використане устаткування, сировина і матеріали є джерелом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть негативно впливати на стан здоров'я працівників, наявного та майбутніх поколінь.

Завдання атестації робочих місць:

* встановлення небезпечних і шкідливих виробничих факторів та причин виникнення несприятливих умов праці;
* дослідження санітарно-гігієнічного стану виробничого середовища, ступеня важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
* оцінка комплексного рівня негативних факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність стандартам безпеки праці, санітарним нормам і правилам;
* встановлення ступеня небезпеки і шкідливості праці відповідно до гігієнічної класифікації умов праці;
* обґрунтована класифікація робочих місць, як зі шкідливими або особливо шкідливими, важкими або особливо важкими умовами праці;
* встановлення або підтвердження права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах праці;
* складання списку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим, пенсійним забезпеченням працівників; перевірка правильності їхнього застосування;
* розробка комплексу технічних і організаційних заходів, що спрямовані на нормалізацію умов праці й оздоровлення працівників; аналіз результатів їхньої реалізації.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству в терміни, який визначено колективним договором, але не рідше одного разу в п'ять років. Відповідальність за своєчасне і якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації, установи.

Позачергова атестація проводиться в таких випадках:

* при докорінній зміні умов і характеру праці;
* з ініціативи власника, профспілкового комітету, трудового колективу, за рішенням органів Державної експертизи умов праці.

Результати атестації робочих місць заносяться в карти умов праці, форма яких затверджується Міністерством праці і соціальної політики разом з Міністерством охорони здоров'я України.

Відповідальність за своєчасне проведення атестації покладається на керівника підприємства.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться тільки санітарними лабораторіями, атестованими органами Держстандарту і Міністерства охорони здоров'я.

При необхідності до проведення атестації можуть залучатися проектні й науково-дослідні організації, а також технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держнаглядохоронпраці.

Контроль якості проведення атестації робочих місць покладається на органи державної експертизи умов праці.

Результати атестації використовуються:

* при призначенні пенсій за віком на пільгових умовах відповідно до [Закону України «Про пенсійне забезпечення»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12) від 11.10.2017 [23];
* при визначенні пільг та компенсацій за рахунок підприємств і організацій;
* обґрунтуванні пропозицій про внесення змін і доповнень до [списку № 1](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/file/text/59/f458954n32.doc) (виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.) і [списку № 2](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/file/text/59/f458954n34.rtf) (виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах), що надають право на пільгове пенсійне забезпечення [24, 25];
* для розробки організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів колективного договору з поліпшення умов праці й оздоровлення працівників.

Організація робіт з атестації робочих місць починається з видання керівником підприємства наказу, в якому:

* визначаються підстава і завдання атестації;
* затверджуються склад, голова і секретар атестаційної комісії, визначаються її повноваження, а при необхідності – склад структурних атестаційних комісій;
* встановлюються термін і графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємств;
* визначається взаємодія із зацікавленими державними органами й громадськими організаціями (експертизою умов праці, санітарно-епідеміологічною службою);
* визначаються проектні, науково-дослідні установи для проведення науково-технічної оцінки умов праці й участі в розробці заходів з ліквідації небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

До складу атестаційних комісій рекомендується вводити головних фахівців, працівників відділу кадрів, праці й зарплати, охорони праці, органів охорони здоров'я на підприємстві, представників громадських організацій.

Атестаційна комісія виконує покладені на неї обов'язки в такій послідовності:

* здійснює організаційне й методичне керівництво і контроль за проведенням роботи на всіх етапах;
* формує необхідну правову і нормативно-довідкову базу, організує її вивчення;
* визначає і залучає в встановленому порядку необхідні організації до виконання спеціальних робіт;
* організує виготовлення планів розміщення устаткування в кожному підрозділі з урахуванням його експлікації, визначає межі робочих місць (робочої зони) і присвоює їм відповідний номер;
* складає перелік робочих місць, що підлягають атестації;
* порівнює досліджуваний технологічний процес, склад устаткування, використовувані сировину й матеріали з передбаченими у проектах;
* визначає та організує необхідний обсяг та дослідження небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища;
* прогнозує і виявляє джерела небезпечних і шкідливих факторів на робочих місцях;
* встановлює на підставі Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника (ЄТКД) відповідність найменувань професій і посад, що зайняті на робочих місцях, характеру фактично виконуваних робіт. У разі невідповідності назви професії (посади) вона приводиться у відповідність з ЄТКД за фактично виконуваною роботою;
* складає «Карту умов праці» (далі – Карта) на кожне обстежуване робоче місце або групу аналогічних місць;
* проводить атестацію та складає перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з несприятливими умовами праці;
* уточнює діючі пільги та вносить пропозиції з встановлення пільг і компенсацій залежно від умов праці, визначає витрати на ці заходи;
* розробляє заходи щодо поліпшення умов праці й оздоровлення працівників.

Комісія виконує свої функції в період до призначення нового складу при позачерговій атестації.

Вивчення факторів виробничого середовища і трудового процесу проводиться в такій послідовності:

* визначаються характерні для конкретного робочого місця виробничі фактори, що підлягають лабораторним дослідженням;
* на підставі діючих стандартів безпеки праці, санітарних норм і правил, інших регламентів визначаються нормативні значення (ГДК, ГДУ);
* визначаються фактичні значення факторів виробничого середовища і трудового процесу шляхом лабораторних досліджень або розрахунків.

Прилади й устаткування для вимірів повинні відповідати метрологічним вимогам і підлягають перевірці у встановлені терміни.

Дослідження фізичних, хімічних, біологічних, психофізичних факторів проводяться в процесі виконання робіт у характерних (типових) умовах виробництва при справних і ефективно діючих засобах індивідуального й колективного захисту.

Результати вимірів показників досліджуваних факторів оформляються протоколами (форми протоколів повинні відповідати державним стандартом або типовим формам, затверджених Міністерством охорони здоров'я України) і заносяться в Карту. При цьому необхідно визначати тривалість дії фактора (у відсотках від тривалості зміни).

Гігієнічна оцінка умов праці проводиться шляхом порівняння результатів проведених вимірів з нормативними значеннями (шум і вібрація оцінюються за еквівалентними рівнями).

Ступінь небезпеки і шкідливості факторів визначається за критеріями, що встановлені гігієнічною класифікацією праці. Розглядаються тільки ті фактори, що за ступенем небезпеки й шкідливості відносяться до І-ІІІ ступенів ІІІ класу.

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, умови праці підрозділяються на чотири класи:

1-й клас – оптимальні умови праці – умови, при яких зберігається не тільки здоров'я працівників, а створюються умови для підтримки високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів установлені тільки для мікрокліматичних параметрів і факторів трудового процесу. Для інших факторів умовний рівень оптимальності визначається рівнем, який прийнято, що безпечний для населення.

2-й клас – допустимі умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, що не перевищують встановлені гігієнічні нормативи для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку чергової зміни і не створюють несприятливого впливу на стан здоров'я працівників і їхнє потомство в найближчому й віддаленому періодах.

3-й клас – шкідливі умови праці, що характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, рівень яких перевищує гігієнічні нормативи і може справляти несприятливий вплив на організм працівників і/або його потомство. 3-й клас за ступенем перевищення гігієнічних нормативів і виразності змін в організмі працівників поділяється на чотири ступені (3.1-3.4):

* І ступінь (3.1) – умови праці, що характеризуються такими відхиленнями від гігієнічних нормативів, що, як правило, викликають функціональні зміни, які виходять за межі фізіологічних коливань і часто сприяють росту захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;
* ІІ ступінь (3.2) – умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, що можуть викликати стійкі функціональні порушення, які приводять у більшості випадків до росту захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, підвищенню частоти загальної захворюваності, появі окремих ознак професійної патології (передпатології);
* ІІІ ступінь (3.3) – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, що ведуть до підвищення рівня захворюваності з тимчасовою втратою працездатності й розвитку, як правило, початкових стадій професійних захворювань;
* IV ступінь (3.4) – умови праці, що характеризуються такими рівнями негативних факторів виробничого середовища, що здатні призвести до розвитку виражених форм професійних захворювань, значному росту хронічної патології і рівня захворюваності з тимчасовою втратою працездатності.

4-й клас – небезпечні умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень, отруєнь, каліцтв, загрози для життя.

Загалом гігієнічну класифікацію умов праці можна представити у вигляді схеми (рис. 3.2).

Оцінка технічного й організаційного рівня робочого місця проводиться в два етапи за технічним та організаційним рівнями.

Оцінка технічного рівня робочого місця здійснюється за результатами аналізу:

* відповідності технологічного процесу, будинків і споруд – проектам, устаткування – технічній документації, характеру й обсягу робіт, що виконуються, оптимальності технологічних режимів;
* відповідності технологічного процесу, устаткування, оснащення, інструмента й засобів контролю вимогам стандартів безпеки і нормам охорони праці;
* технологічної оснащеності робочого місця (наявність справних контрольно-вимірювальних приладів, забезпеченість робочого місця підйомно-транспортними засобами, необхідним інструментом і технологічним оснащенням);
* впливу технологічних процесів, що протікають на інших робочих місцях.

Оцінку організаційного рівня робочого місця одержують з аналізу:

* раціональності планування робочого місця (відповідність площі робочого місця нормам технологічного проектування і раціонального розміщення устаткування й оснащення), а також відповідності його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;
* забезпеченості працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального й колективного захисту, що відповідають стандартам безпеки праці й встановленим нормам;

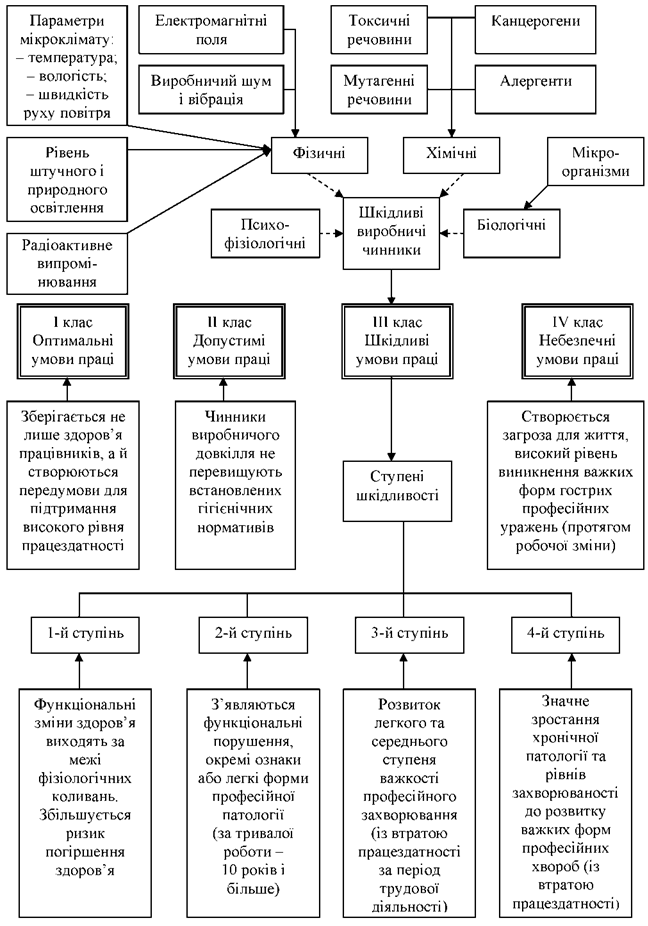


Рисунок 3.2 – Гігієнічна класифікація умов праці

* організації роботи захисних споруд, пристроїв, контрольно-вимірювальних приладів.

Атестацію робочих місць виконують за результатами комплексного обстеження і оцінки умов та характеру праці.

Оцінка стану робочого місця за умовами праці здійснюють з урахуванням впливу на працівників усього комплексу факторів виробничого середовища і трудового процесу, передбачених Гігієнічною класифікацією праці, сукупних факторів технічного й організаційного рівня умов праці, а також ступеня ризику ушкодження здоров'я.

На підставі такої оцінки робочі місця можуть бути віднесені до одного з наступних видів умов праці:

* з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці;
* з шкідливими і небезпечними умовами праці;
* з шкідливими умовами праці.

Результати оцінки заносять у розділ ІІІ Карти.

Право на пенсію на пільгових умовах визначають за визначеними показниками; інші пільги й компенсації, залежно від умов праці, – за діючими законодавчими актами (наприклад, додаткова відпустка).

Оцінка умов праці керівників і фахівців виконується залежно від умов праці керованих ними працівників, за умови, що вони зайняті виконанням робіт в умовах, які передбачені у списках № 1 і № 2 для їхніх підлеглих протягом повного робочого дня. Під повним робочим днем розуміється виконання робіт, передбачених списками, протягом не менше 80 % робочого часу, що повинно бути підтверджено відповідними документами.

За результатами проведеної атестації визначаються першочергові невідкладні заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці, для розробки й реалізації яких не залучаються сторонні організації чи фахівці (розд. IV Карти).

Карту підписують голова і члени комісії, а з отриманими результатами знайомлять працівників, на робочих місцях де проведена атестація. За результатами атестації складається перелік:

* робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги й компенсації, передбачені законодавством;
* робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги й компенсації за рахунок засобів підприємства відповідно до статті 26 Закону України «Про підприємства» і статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення»;
* робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно виконати першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджене право на пільги й компенсації, (крім пільгового пенсійного забезпечення, передбаченого законодавством) підписує голова комісії за узгодженням з профспілковим комітетом. Цей перелік затверджується наказом по підприємству і зберігається протягом 50 років (виписки з наказу додаються до трудових книжок працівників, професії і посади яких включені в перелік). Матеріали атестації є документами строгої звітності. Матеріали атестації зберігаються на підприємстві протягом 50 років.

**Питання для самоперевірки**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Які існують форми контролю за станом охорони праці на підприємстві? |
| 2. | Які завдання вирішуються у процесі атестації робочих місць? |
| 3. | Який порядок вивчення негативних факторів? |
| 4. | Наведіть класи умов праці. |
| 5. | Як оцінюється рівень організації робочого місця? |

**4 РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ**

**4.1 Розслідування нещасних випадків невиробничого характеру**

Травматизм – сукупність травм, що виникли в певних групах населення. Розраховується за кількістю травм на 100, 1000 людей за 1 місяць, рік.

Розрізняють травматизм виробничий (у промисловості, сільському господарстві), побутовий, транспортний, військовий, спортивний.

Побутові травми – нещасні випадки в будинках, дворах і на присадибних ділянках, під час відпочинку, під час ігор і т.д. У всьому світі побутові травми становлять майже половину всіх травм, що виникають в неробочий час. Побутові травми відносяться до страхових випадків за договорами особистого страхування.

Основою профілактики травматизму є виявлення причин, обставин і умов походження нещасного випадку на місці події. За характером побутового травматизму перше місце займає поранення м'яких тканин.

Постановою Кабінету Міністрів України № 270 від 22 березня 2001 року з метою реалізації державної політики у сфері безпеки життєдіяльності, організації роботи з профілактики травматизму невиробничого характеру затверджено [«Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру»](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/270-2001-п) [26]. Цей порядок визначає механізм розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру, що сталися з громадянами України, іноземцями та особами без громадянства на території України.

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, у тому числі отримані в результаті заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубства, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, що отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами і т.п. (далі – нещасні випадки), які призвели до пошкодження здоров'я або смерті потерпілих.

Розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:

* прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації (далі – організації) і не використовувався в інтересах цієї організації;
* переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, в електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;
* виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо, якщо це не входить у службові обов'язки);
* виконання донорських функцій;
* участі в громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно-пропагандистської діяльності тощо);
* участь у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;
* проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, які не пов'язані з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;
* використання газу в побуті;
* вчинення протиправних дій проти особи, її майна;
* користування або контакту із зброєю, боєприпасами і вибуховими матеріалами;
* виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;
* стихійного лиха;
* перебування в громадських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, в установах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, в інших організаціях, а також в рекреаційних зонах.
* контакту з тваринами (у тому числі птахами, плазунами, комахами і т.д.) і рослинами (в тому числі грибами, водоростями і т.п.), що призвело до пошкодження здоров'я або смерті потерпілих;
* споживання (використання) нехарчової продукції.

Факт ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює і засвідчує лікувально-профілактичний заклад. Документом, який підтверджує ушкодження здоров'я людини, є листок непрацездатності або довідка лікувально-профілактичного закладу.

Нещасні випадки розслідуються незалежно від того, чи був потерпілий у стані психічного розладу, алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Лікувально-профілактичні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі внаслідок нещасних випадків, протягом доби надсилають письмове повідомлення за встановленою формою:

* про кожний нещасний випадок – у районній держадміністрації виконавчого органу міської, районної у місті ради;
* про кожний нещасний випадок, що стався в результаті споживання (використання) нехарчової продукції – до органу державного ринкового нагляду у відповідній сфері відповідальності;
* про нещасний випадок зі смертельним наслідком, який пов'язано із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасний випадок, що стався в результаті контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або при ДТП;
* прокурору та органу досудового розслідування.

Лікувально-профілактичні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі, ведуть реєстрацію нещасних випадків в окремому журналі за встановленою формою.

Рішення про розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, листка непрацездатності або довідки лікувально-профілактичного закладу.

У разі відмови організації провести розслідування нещасного випадку потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, може звернутися до районної держадміністрації (виконавчого органу міської, районної у місті ради), яка вирішує питання про проведення цього розслідування.

Розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 календарних днів після утворення комісії. У разі необхідності цей термін може бути продовжено керівником органу (організації), який призначив розслідування.

За результатами розслідування нещасного випадку або технічного розслідування причин виникнення аварії, пов'язаної з використанням газу в побуті, складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм), який затверджується керівником органу (організації), що проводив розслідування.

Акти за формою НТ, які складаються за результатами розслідування нещасних випадків з працівниками, зберігаються в організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років.

Акти за формою НТ та матеріали розслідування нещасних випадків з непрацюючими особами зберігаються протягом трьох років в архіві районної держадміністрації (виконавчих органів міських, районних у містах рад). Облік нещасних випадків та аналіз причин їх виникнення проводять районні держадміністрації (виконавчі органи міських, районних у містах рад).

**4.2 Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві**

**4.2.1 Розслідування нещасних випадків виробничого характеру**

Розслідування та взяття на облік нещасного випадку проводиться згідно[**«**Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві»](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-п) [27].

Нещасний випадок – це обмежена у часі подія (або раптовий вплив) на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що відбулася в процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю і 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 належать захворювання, що виникли після одноразового впливу на працівника (протягом не більше однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

Про кожний нещасний випадок потерпілий або працівник, який його виявив, або інша особа – свідок нещасного випадку повинні негайно повідомити керівника робіт, який безпосередньо здійснює контроль за станом охорони праці на робочому місці (далі – безпосередній керівник робіт), або інша уповноважена особа підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги потерпілому.

У разі настання нещасного випадку безпосередній керівник робіт зобов'язаний:

* терміново організувати надання першої невідкладної допомоги потерпілому, забезпечити у разі необхідності його доставку до лікувально-профілактичного закладу;
* негайно повідомити роботодавця про те, що сталося;
* зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку обстановку на робочому місці, а також вжити заходів до недопущення подібних нещасних випадків.

Лікувально-профілактична установа має 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:

* підприємству, де працює потерпілий;
* робочому органі виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі – Фонд) за місцезнаходженням підприємства, де працює потерпілий, або за місцем настання нещасного випадку з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно;
* територіальному органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку;
* установі державної санітарно-епідеміологічної служби, що здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, де працює потерпілий, або такій установі за місцем настання нещасного випадку з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

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

Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок, зобов'язаний:

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

* Фонду соціального страхування (ФСС) за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
* керівнику первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (за наявності на підприємстві кількох профспілок – керівникові профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці);
* керівнику підприємства, де працює потерпілий, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства;
* органу державного пожежного нагляду за місцем знаходження підприємства у разі настання нещасного випадку внаслідок пожежі;
* установі державної санітарно-епідеміологічної служби, яка здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

2. Протягом доби створити комісію у складі не менше трьох осіб та організувати проведення розслідування.

Роботодавець зобов'язаний створити належні умови для роботи комісії (забезпечити приміщенням, засобами зв'язку, оргтехнікою, автотранспортом, канцелярським приладдям), компенсувати витрати, які пов'язані з її діяльністю, а також залучених до роботи експертів, інших фахівців та сприяти роботі комісії з метою своєчасного і об'єктивного проведення розслідування нещасного випадку за порядком (рис. 4.1).

До складу комісії входять:

1. Керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);
2. Представник ФСС за місцезнаходженням підприємства;
3. Представник первинної профспілки (при наявності на підприємстві кількох профспілок – представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);
4. Представник підприємства, інші особи.

Якщо потерпілий є працівником іншого підприємства, до складу комісії входять також представники цього підприємства та первинної організації профспілки, а у разі відсутності на підприємстві профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці.

До складу комісії не може входити безпосередній керівник робіт.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії входить також представник установи державної санітарно-епідеміологічної служби.

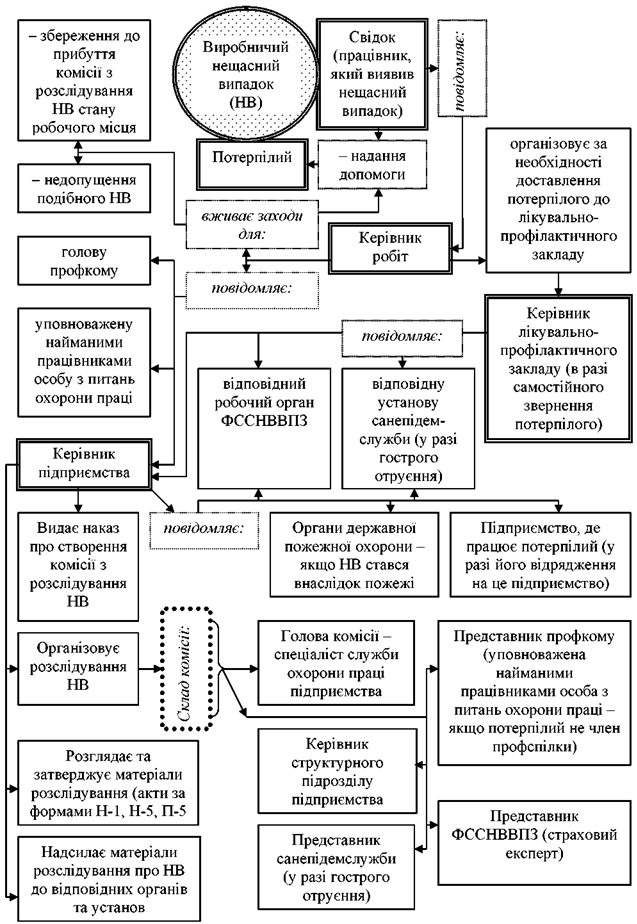


Рисунок 4.1 – Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві

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

Комісія зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту її утворення виконати процедури, які наведено на рисунку 4.2.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (складається акт за формою Н-1):

1. Виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків у зв’язку з режимом роботи підприємства, в тому числі у відрядженні;
2. Перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків або завдань роботодавця з моменту прибуття потерпілого на підприємство до його відбуття, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, в тому числі протягом понаднормового часу;
3. Підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення;
4. Виконання завдань відповідно до розпорядження роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;
5. Проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору;
6. Використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця чи безпосереднього керівника робіт;
7. Виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не відносяться до його трудових (посадових) обов'язків, у тому числі щодо запобігання виникненню аварій або рятування людей та майна підприємства, будь-які дії за дорученням роботодавця; участь у спортивних змаганнях, інших масових заходах та акціях, що проводяться підприємством самостійно або за рішенням органів управління за наявності відповідного розпорядження роботодавця;

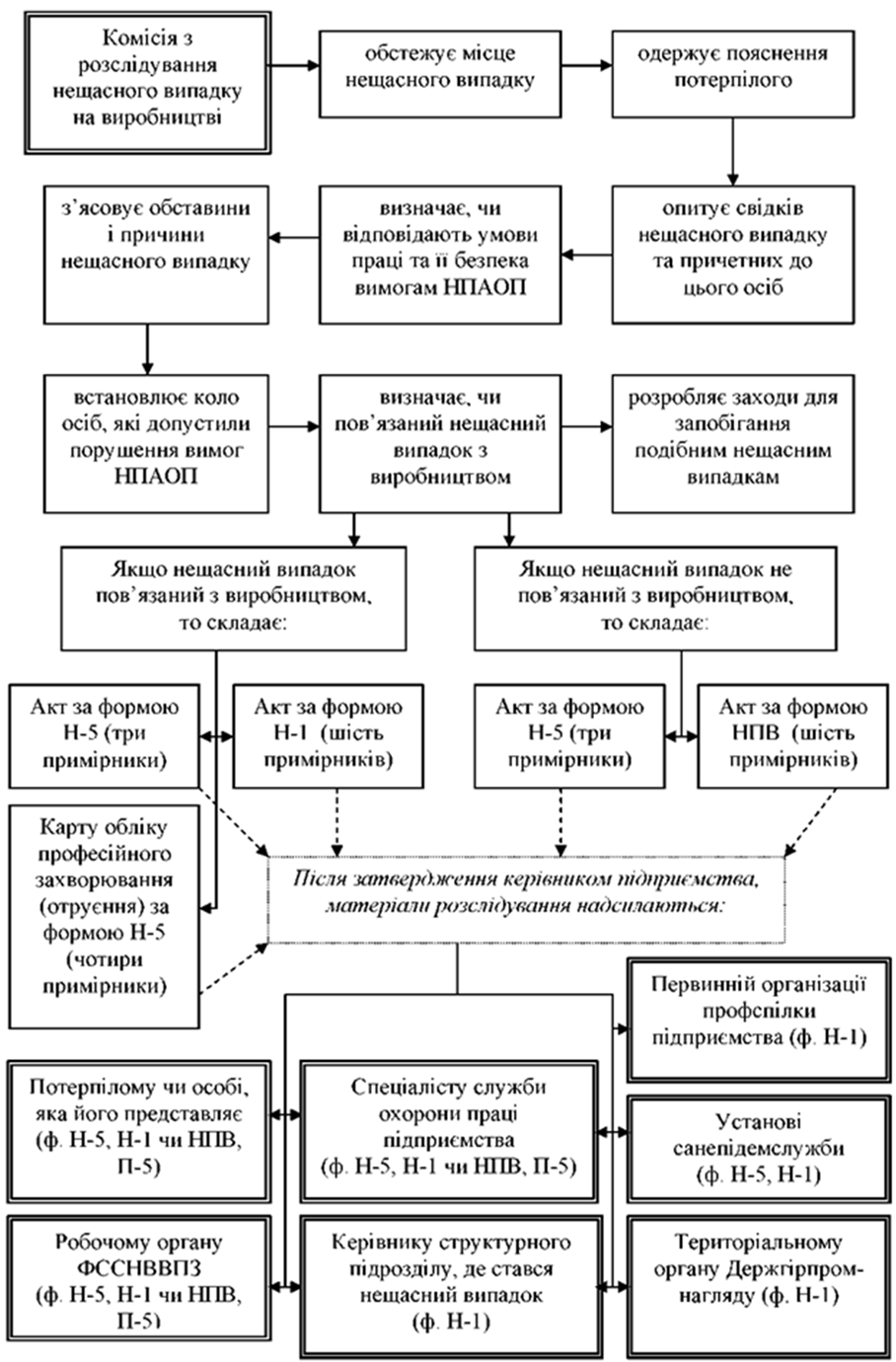
****

Рисунок 4.2 – Дії комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві

1. Ліквідація наслідків аварії, надзвичайної ситуації техногенного або природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;
2. Надання підприємством шефської (благодійної) допомоги іншим підприємствам, установам, організаціям за наявності відповідного рішення роботодавця;
3. Перебування потерпілого у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з впливом на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або середовища;
4. Прямування потерпілого до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
5. Прямування потерпілого до місця чи з місця відрядження;
6. Установленим завданням, у тому числі на транспортному засобі будь-якого виду та форми власності;
7. Раптова серцева смерть потерпілого внаслідок гострої серцево-судинної недостатності під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення та капітальний ремонт шахт, рудників, копалин, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, проведення геологорозвідувальних робіт під землею) або після підйому потерпілого на поверхню з даними ознакою, що підтверджено медичним висновком;
8. Здійснення самогубства працівником плавскладу на суднах морського, річкового та рибопромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів;
9. Оголошення потерпілого померлим унаслідок його зникнення, яке пов'язане з нещасним випадком під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків;
10. Заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство потерпілого під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових (посадових) обов'язків чи дій в інтересах підприємства незалежно від початку досудового розслідування, крім випадків з'ясування потерпілим та іншою особою особистих стосунків невиробничого характеру, що підтверджується висновком компетентних органів;
11. Отримання потерпілим травми або інших ушкоджень внаслідок погіршення стану його здоров'я, яке відбулося під впливом небезпечного виробничого фактору чи середовища у процесі виконання ним трудових (посадових) обов'язків, що підтверджено медичним висновком;
12. Раптове погіршення стану здоров'я потерпілого або його смерті під час виконання трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів та / або факторів важкості чи напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не пройшов обов'язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку;
13. Перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви, а також під час перебування на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи з ініціативи роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань і тренувань або заходів, які передбачені колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язане з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком;
14. Вплив на здоров'я потерпілого шкідливих чи небезпечних виробничих факторів, унаслідок яких у нього виявлено професійне захворювання.

Нещасні випадки реєструються в журналі, а у випадку, якщо нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно і застрахована у Фонді, робочим органом виконавчої дирекції Фонду, в якому зареєстровано цю особу.

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

* керівнику (спеціалісту) служби охорони праці або посадовій особі (спеціалісту), на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці підприємства, працівником якого є потерпілий;
* потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;
* фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
* територіальному органу Держпраці за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
* первинною організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій з питань охорони праці, якщо профспілка на підприємстві відсутня.

Не визнаються нещасні випадки, пов’язані з алкогольним сп’янінням (рис. 4.3).



Рисунок 4.3 – Нещасні випадки, які пов’язані з алкогольним сп’яніння м

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

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

Примірники актів за формою Н-5 і Н-1, екземпляр картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння)) 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.

Після закінчення періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, яка одержана під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (у разі, якщо нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 (далі – повідомлення за формою Н-2) і направляє його в 10-денний термін організаціям та особам, яким прямували акти за формою Н-5 і Н-1, а в разі смерті потерпілого внаслідок раніше отриманих травм або інших ушкоджень терміново подає письмове повідомлення про нещасний випадок установам, організаціям, яким прямували акти за формою Н-5 і Н-1. Повідомлення за формою Н-2 обов'язково додається до акта за формою Н-1 і зберігається разом з ним.

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

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

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

**4.2.2 Спеціальне розслідування нещасних випадків**

Спеціальному розслідуванню підлягають:

1. Нещасні випадки зі смертельним результатом;
2. Групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;
3. Випадки смерті працівників на підприємстві;
4. Випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків;
5. Нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого.

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

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

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

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

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться комісією зі спеціального розслідування нещасного випадку, яка утворена територіальним органом Держпраці за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку, у випадку, якщо нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно, чи внаслідок дорожнього ДТП (події) за погодженням з органами, представники яких входять до її складу.

Потерпілий, члени його сім'ї або уповноважена особа, яка представляє його інтереси, не входять до складу спеціальної комісії, але мають право брати участь у засіданнях спеціальної комісії, висловлювати свої пропозиції, додавати до матеріалів розслідування документи, що стосуються нещасного випадку, викладати особисту думку щодо обставин і причин нещасного випадку та одержувати від голови спеціальної комісії інформацію про хід проведення розслідування.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано десять і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, яку утворює орган Держпраці.

До складу такої комісії входять керівники Держпраці, органу управління підприємством, місцевого органу виконавчої влади, виконавчої дирекції Фонду, галузевого або територіального об'єднання профспілок, представники роботодавця, відповідних первинних організацій профспілок, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (у разі відсутності на підприємстві профспілки), а також представники відповідного органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, закладів охорони здоров'я та інших органів (у разі необхідності).

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися під час катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, проводиться з обов'язковим використанням матеріалів розслідування, які підготовлені відповідними органами в установленому порядку.

Проводять розслідування, у 10-денний термін. У разі необхідності зазначений строк може бути продовжено органом, який утворив спеціальну комісію.

Спеціальна комісія складає акти за формою Н-5 і Н-1. Затверджені акти за формою Н-5 і Н-1, картка за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння)) стосовно кожного потерпілого направляються відповідним органам в установленому порядку.

Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою і всіма членами спеціальної комісії протягом п'яти днів після оформлення матеріалів спеціального розслідування. У разі незгоди із змістом акта член спеціальної комісії підписує його з відміткою про наявність особливої думки, яку викладає в письмовому вигляді до акта за формою Н-5 і та є його невід'ємною частиною.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після затвердження акта за формою Н-5:

* видати наказ про прийняття запропонованих спеціальною комісією заходів та запобігання виникненню подібних нещасних випадків, який обов'язково додається до матеріалів спеціального розслідування, а також притягнути згідно із законодавством до відповідальності працівників, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, посадових інструкцій та інших актів підприємств з цих питань; про прийняття запропонованих заходів роботодавець повідомляє у письмовій формі органи, які брали участь у проведенні розслідування, у зазначені в акті за формою Н-5 строки;
* надіслати за рахунок підприємства копії матеріалів спеціального розслідування, органам прокуратури, іншим органам, представники яких брали участь у проведенні спеціального розслідування, Держпраці, Фонду, а у разі проведення розслідування випадків виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) також установі державної санітарно-епідеміологічної служби, яка здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, де працює потерпілий.

Примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано пов'язаним з виробництвом) та примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння)) направляються:

* потерпілому, членам його сім'ї або уповноваженій особі, що за дорученням представляє його інтереси;
* ФСС за місцезнаходженням підприємства;
* територіальному органу Держпраці за місцезнаходженням підприємства.

Матеріали спеціального розслідування зберігаються на підприємстві протягом 45 років, у разі реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасні випадки, а у разі ліквідації підприємства – до державного архіву.

Роботодавець на підставі актів за формою Н-5 і Н-1 подає державну статистичну звітність про потерпілих за формою, затвердженою Держстатом і несе відповідальність за її достовірність.

**4.2.3 Розслідування причин та облік професійних захворювань**

Всі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню.

До хронічного професійного захворювання належить захворювання, яке виникає внаслідок здійснення професійної діяльності працівника і обумовлено виключно або переважно впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, який пов'язано з роботою. До хронічного професійного захворювання належить також захворювання, що виникає після багаторазового і / або тривалого впливу шкідливих виробничих факторів. Хронічне професійне захворювання не завжди супроводжується втратою працездатності.

Випадки професійних інфекційних захворювань та хронічних професійних інтоксикацій розслідуються як хронічні професійні захворювання.

Перелік установ і закладів, які мають право встановлювати остаточний діагноз професійних захворювань, переглядається кожні п'ять років і затверджується Міністерством охорони здоров'я.

У разі підозри на професійне захворювання лікувально-профілактичний заклад направляє працівника на консультацію до лікаря-профпатолога.

Про професійне захворювання (отруєння) лікувально-профілактичними закладами, стосовно кожного хворого, складається повідомлення за формою П-3. П-3 протягом трьох днів після встановлення діагнозу надсилається керівнику підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, установі державної санітарно-епідеміологічної служби, що здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, робочому органі виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу.

Працівникові видається під розписку медичний висновок лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу про наявність (відсутність) у нього професійного захворювання.

Розслідування випадку професійного захворювання проводиться протягом десяти робочих днів після утворення комісії з розслідування.

Якщо з об'єктивних причин розслідування не може бути проведене у зазначений термін, він може бути продовжений керівником установи, що утворив комісію, але не більше ніж на один місяць. Копія відповідного наказу надсилається всім членам комісії з розслідування.

Комісія з розслідування проводить оцінку умов праці працівника за матеріалами раніше проведеної атестації робочих місць, результатів обстежень і досліджень, що проведені відповідними установами державної санітарно-епідеміологічної служби або санітарними лабораторіями, атестованими МОЗ у встановленому порядку.

За результатами розслідування комісія складає акт проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання за формою П-4, в якому визначені основні умови, обставини і причини виникнення професійного захворювання, заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання та забезпечення нормалізації умов праці, а також встановлюються особи, які не виконали відповідні вимоги законодавства про охорону праці і про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.

**4.2.4 Розслідування та облік аварій**

Аварія є небезпечна подія техногенного характеру, що створює на об'єкті, території або акваторії загрозу для життя і здоров'я людей та призводить до руйнування будівель, споруд, інженерних комунікацій, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого або транспортного процесу чи завдає шкоди довкіллю.

Розслідування проводиться у разі, коли сталася:

1. Аварія першої категорії, внаслідок якої:

* смертельно травмовано п'ятеро і більше осіб або травмовано десять і більше осіб;
* викликано викид отруйних, радіоактивних та небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства;
* збільшилася більш ніж в 10 разів концентрація забруднюючих речовин у навколишньому середовищі;
* зруйновано будинки, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства чи населення;

1. Аварія другої категорії, внаслідок якої:

* смертельно травмовано до п'яти осіб або травмовано від чотирьох до десяти людей;
* зруйновано будинки, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці з чисельністю працівників 100 і більше осіб.

Випадки порушення технологічних процесів, роботи устаткування, тимчасової зупинки виробництва засобами автоматичного захисту та інші локальні порушення у роботі цехів, дільниць і окремих об'єктів, падіння опор та обрив проводів ліній електропередачі не належать до аварій, що мають категорію, і розслідуються підприємством в установленому законодавством порядку.

Про аварію очевидець повинен негайно повідомити безпосередньо керівника робіт або іншу посадову особу підприємства, зобов'язані повідомити роботодавця для негайного введення в дію плану локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (за наявності).

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, вжити першочергових заходів з порятунку постраждалих та надання їм медичної допомоги, локалізації аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей, збереження до прибуття комісії з розслідування аварії обстановки на місці аварії.

Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальний орган Держпраці, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідної місцевої держадміністрації, орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а в разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган ФСС.

Комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом десяти робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-5. У залежності від масштабу аварії у разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, який утворив комісію з розслідування аварії, з метою проведення додаткових досліджень або експертизи.

За результатами розслідування аварії роботодавець видає наказ, яким на підставі висновків відповідної комісії затверджує план заходів щодо запобігання подібним аваріям і згідно із законодавством притягає до відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці.

Роботодавець відповідно до вимог законодавства з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та про охорону праці затверджує:

* план заходів щодо запобігання надзвичайних ситуацій, у якому зазначаються відомості про можливі аварії та інші надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру, прогнозуються наслідки, передбачаються сили і засоби для їх ліквідації, а також терміни виконання таких заходів;
* план локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, у якому зазначаються відомості про всі можливі аварії та інші надзвичайні ситуації, дії посадових осіб і працівників підприємства у разі їх виникнення, обов'язки особового складу аварійно-рятувальних служб або працівників інших підприємств, які залучаються до ліквідації наслідків аварій (надзвичайних ситуацій).

У разі розслідування аварії, що не викликала нещасних випадків, примірник акта за формою Н-5 зберігається на підприємстві до завершення вжиття заходів, які визначені комісією, але не менше двох років.

**Питання для самоперевірки**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Як проводять розслідування нещасних випадків виробничого характеру? |
| 2. | В якому разі проводять спеціальне розслідування нещасного випадку? |
| 3. | Термін зберігання матеріалів спеціального розслідування. |
| 4. | Облік випадків хронічних професійних захворювань. |
| 5. | У якому разі проводять розслідування аварій? |

**5 ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ НА ГАЛУЗЕВИХ ОБ’ЄКТАХ**

**5.1** **Державний пожежний нагляд**

Державний пожежний нагляд (далі – держпожнагляд) – це наглядова діяльність спеціально уповноважених державних органів у сфері пожежної безпеки, яка пов'язана із здійсненням контролю за виконанням і додержанням вимог та вирішення інших встановлених законодавством питань у цій сфері.

В Україні створена єдина державна система цивільного захисту, яка виконує завдання, що визначені у [статті 8 «Кодексу цивільного захисту України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5403-17/paran140#n140)» [28]. Керівництво та загальна структура єдиної державної системи цивільного захисту визначені в положенні [«Положення про єдину державну систему цивільного захисту](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/11-2014-%D0%BF/paran10#n10)» [29].

Керівництво єдиною державною системою цивільного захисту здійснює Кабінет Міністрів України.

Безпосереднє керівництво діяльністю єдиної державної системи цивільного захисту здійснює Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС).

Державний пожежний нагляд здійснюється на відповідних рівнях – центральному, територіальному та місцевому.

Держпожнагляд здійснюють:

1. Центральний орган держпожнагляду – Департамент запобігання надзвичайним ситуаціям (далі – Департамент) в Державній службі України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) – є самостійним структурним підрозділом Державної служби України з надзвичайних ситуацій, безпосередньо підпорядковується заступнику Голови ДСНС України, до повноважень якого відповідно до розподілу обов'язків належить питання державного нагляду (контролю) у сфері цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки (Головному державному інспектору України з нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки);
2. Територіальні органи ДСНС України та підпорядковані підрозділи:

* аварійно-рятувальні загони спеціального призначення;
* загони технічної служби;
* державні пожежно-рятувальні загони;
* державні пожежно-рятувальні частини;
* державні пожежно-рятувальні пости;
* професійні пожежні частини;
* професійні пожежні пости;
* центри забезпечення;
* оперативно-координаційні центри;
* центри оперативного зв'язку, телекомунікаційних систем та інформаційних технологій;

Органи державного пожежного нагляду відповідно до покладених на них завдань:

1. Розробляють за участю заінтересованих міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади і затверджують загальнодержавні правила пожежної безпеки, обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій та громадян;
2. Погоджують проекти державних і галузевих стандартів, норм, правил, технічних умов та інших нормативних документів, що стосуються забезпечення пожежної безпеки, а також проектні рішення, на які не встановлено норми і правила;
3. Встановлюють порядок опрацювання і затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів з питань пожежної безпеки, що діють на підприємстві, в установі та організації, розробляють типові документи з цих питань;
4. Здійснюють контроль за додержанням вимог актів законодавства з питань пожежної безпеки керівниками центральних органів державної виконавчої влади, структурних підрозділів Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого та регіонального самоврядування, керівниками та іншими посадовими особами підприємств, установ та організацій, а також громадянами;
5. Проводять згідно з чинним законодавством перевірки і дізнання за повідомленнями та заявами про злочини, що пов'язані з пожежами та порушеннями правил пожежної безпеки.

Посадові особи органів державного пожежного нагляду є державними інспекторами з пожежного нагляду.

Державні інспектори з пожежного нагляду мають право:

1. Проводити в будь-який час у присутності власника чи його представника пожежно-технічні обстеження і перевірки підприємств, установ, організацій, будівель, споруд, новобудов та інших підконтрольних об'єктів незалежно від форм власності, одержувати від власника необхідні пояснення, матеріали та інформацію;
2. Давати (надсилати) керівникам центральних органів державної виконавчої влади, структурних підрозділів Ради Міністрів Республіки Крим, місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого та регіонального самоврядування та іншим посадовим особам підприємств, установ та організацій, а також громадянам обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків з питань пожежної безпеки.
3. Здійснювати контроль за виконанням протипожежних вимог, які передбачені стандартами, нормами і правилами, під час проектування (вибірково), будівництва, реконструкції, розширення чи технічного переоснащення, капітального ремонту підприємств, будівель, споруд та інших об'єктів. У разі виявлення порушень забороняти до їх усунення випуск і застосування проектів, зупиняти проведення будівельно-монтажних робіт та вносити пропозиції про припинення фінансування цих робіт;
4. Притягати до адміністративної відповідальності посадових осіб, інших працівників підприємств, установ, організацій та громадян, що винні у порушенні встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконанні приписів, постанов органів державного пожежного нагляду, використанні пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням;
5. Застосовувати штрафні санкції до підприємств, установ та організацій за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконання розпоряджень (приписів) посадових осіб органів державного пожежного нагляду.

У разі порушення правил пожежної безпеки, що створює загрозу виникнення пожежі або перешкоджає її гасінню та евакуації людей, а також у випадках випуску пожежонебезпечної продукції, систем і засобів протипожежного захисту з відхиленням від стандартів чи технічних умов або у разі їх відсутності припиняти чи забороняти роботу підприємств, окремих виробництв, виробничих дільниць, агрегатів, експлуатацію будівель, споруд, окремих приміщень, опалювальних приладів, дільниць електричної мережі, проведення пожежонебезпечних робіт, випуск та реалізацію пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту, дію виданих дозволів на право проведення робіт;

Посадові особи органів державного пожежного нагляду несуть відповідальність за неналежне виконання покладених на них обов'язків. За шкоду, завдану юридичним та фізичним особам, громадянам внаслідок застосування санкцій, передбачених Законом, органи та посадові особи державного пожежного нагляду відповідальність не несуть.

**5.2 Вибухопожежна класифікації приміщень; вибухонебезпечні і пожежонебезпечні зони в приміщеннях**

Пожежовибухонебезпечність виробництв характеризується сукупністю умов, що здатні спричинити і розвинути пожежу або вибух певних масштабів.

Пожежа – це неконтрольоване горіння поза спеціального вогнища, поширюється в часі і просторі.

Пожежна небезпека – можливість виникнення та (або) розвитку пожежі. Нормативна ймовірність виникнення пожежі складає 10-6 на рік на пожежонебезпечний вузол об'єкта, а нормативна ймовірність впливу небезпечних і шкідливих факторів пожежі на людей – 10-6 на рік на одну людину.

Пожежна небезпека виробничих будівель залежить від кількості та здатності до горіння речовин і матеріалів, що в них знаходяться або використовуються, а також від пожежної небезпеки технологічних процесів й особливостей конструкції самої будівлі (приміщення). Технологічний процес визначає ймовірність виникнення і розміри пожежі або вибуху. Конструкції будівель зумовлюють межі поширення пожежі та її наслідки.

Оцінка вибухопожежонебезпечності полягає у тому, щоб визначити можливості руйнівних наслідків пожежі і вибухів на об'єктах, а також не­безпечних факторів цих явищ для людей. Існує два методи визначення вибухопожежонебезпечності – детермінований і вірогідний.

Детермінований – базується на нормуванні технологічного проектування.

Вірогідний – передбачає недопущення дії на людей шкідливих факторів пожежі з вірогідністю, що перевищує нормативну.

За вибухонебезпекою та пожежною небезпекою приміщенні та будівлі згідно з [ДСТУ Б В.1.1-36:2016](http://interiorfor.com/wp-content/uploads/2017/03/DSTU-B-V.1.1-36-2016.-Vyznachennya-kategoriyi-prymishhen-budynkiv-ta-zovnishnih-ustanovok-za-vybuhopozhezhnoyu-ta-pozhezhnoyu-bezpekoyu.-2016r.pdf)поділяються на п'ять категорій: А, Б, В, Г, Д [30].

**Категорія** **А** (вибухопожежонебезпечна). Горючі гази, легкозаймисті рідини з температурою спалаху не більше 28°С у такій кількості, що можуть утворювати вибухонебезпечні паро- і газоповітряні суміші, при спалахуванні яких розвивається розрахунковий надлишковий тиск вибуху в приміщенні, що перевищує 5 кПа. Речовини та матеріали, здатні вибухати і горіти при взаємодії з водою, киснем повітря або одне з одним у такій кількості, що розрахунковий надлишковий тиск у приміщенні перевищує 5 кПа;

**Категорія** **Б** (вибухопожежонебезпечна). Горючий пил або волокна, легкозаймисті рідини з температурою спалаху більше 28°С та горючі рідни у такій кількості, що можуть створювати вибухонебезпечні пило- повітряні або пароповітряні суміші у разі спалахування яких розвивається розрахунковий надлишковий тиск вибуху в приміщенні, що перевищує 5 кПа;

**Категорія** **В** (пожежонебезпечна). Горючі гази (ГГ), легкозаймисті, горючі і важкогорючі рідини, а також речовини та матеріали, які здатні при взаємодії з водою, киснем повітря або один з одним вибухати і горіти або тільки горіти; горючий пил і волокна, тверді горючі та важкогорючі речовини і матеріали, за умови, що приміщення, в яких вони знаходяться (обертаються), не відносяться до категорій А, Б і питома пожежна навантага для твердих і рідких легкозаймистих та горючих речовин на окремих ділянках1 площею не менше 10 м2 кожна перевищує 180 МДж/м2

**Категорія** **Г**. Негорючі речовини та матеріали в гарячому, розжареному або розплавленому стані, процес обробки яких супроводжується виділенням променистого тепла, іскор, полум'я; горючі гази, рідини, тверді речовини, які спалюються або утилізуються як паливо;

**Категорія** **Д**. Речовини і матеріали, що вказані вище для категорій приміщень А, Б, В (крім горючих газів) у такій кількості, що їх питома пожежна навантага для твердих і рідких горючих речовин на окремих ділянках площею не менше 10 м2 кожна не перевищує 180 МДж/м2, а також, негорючі речовини і/або матеріали в холодному стані, за умови, що приміщення, в яких знаходяться (обертаються) вищевказані речовини і матеріали, не відносяться до категорій А, Б і В. До цієї ж категорії дозволяється зараховувати приміщення, у яких розміщені горючі речовини у системах змащування, охолодження і гідроприводу обладнання і яких не більше 60 кг в одиниці обладнання (за умов тиску не більше 0,2 МПа), а також кабельні електропроводки в обладнанні, окремі предмети меблі на місцях.

Залежно від категорії виробництва вибирають ступені вогнестійкості будівель й приміщень, а також розробляють заходи щодо запобігання ви­никненню вибухів і пожеж на виробничих процесах.

Найбільш небезпечні щодо вибухів і пожеж види виробництв необхідно розміщувати в одноповерхових будівлях, а в багатоповерхових – на верхньому поверсі у зовнішніх стін.

Окрім вибухопожежної класифікації приміщень існують вибухонебезпечні і пожежонебезпечні зони в приміщеннях.

Вибухонебезпечна зона – це обмежений простір у приміщенні або за його межами, де існують чи можуть утворюватись вибухонебезпечні суміші.

Класифікація вибухонебезпечних зон здійснюється у відповідності з [ДНАОП 0.00-1.32-01](http://universalkranservis.com/images/doc/DNAOP0_00-1_32-01.pdf) «Правилами будови електроустановок» [31] та з «Правилами улаштування електроустановок» (далі ПУЕ) (див. рис. 5.1) [1].

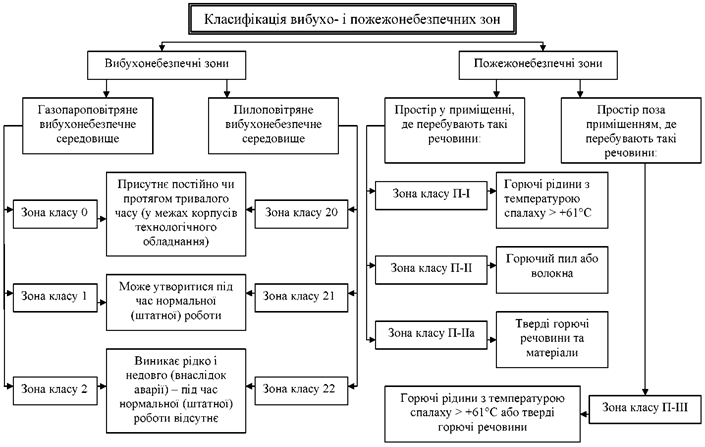


Рисунок 5.1 – Класифікація вибухо- і пожежонебезпечних зон згідно з ПУЕ

Газо-пароповітряні вибухонебезпечні середовища утворюють вибухонебезпечні зони класів 0, 1, 2, та пилоповітряні-вибухонебезпечні зони класів 20, 21, 22.

Вибухонебезпечна зона **класу** **0** – простір, у якому вибухонебезпечне середовище присутнє постійно або протягом тривалого часу. Вона може мати місце тільки в межах корпусів технологічного обладнання.

Вибухонебезпечна зона **класу 1** – простір, у якому вибухонебезпечне середовище може утворитися під час нормальної роботи, тобто ситуації, коли установка працює відповідно до своїх розрахункових параметрів, але виділені горючі гази і пари горючих речовин можуть створити з повітрям або іншими окиснювачами вибухонебезпечні суміші.

Вибухонебезпечна зона **класу 2** – простір, у якому вибухонебезпечне середовище за нормальних умов експлуатації відсутнє, а якщо воно виникає, то рідко і триває недовго.

Вибухонебезпечна зона **класу 20** – простір, у якому під час нормальної експлуатації вибухонебезпечний пил у вигляді хмари присутній постійно або часто в кількості, достатній для утворення небезпечної концентрації суміші з повітрям, і (або) простір, де можуть утворюватись пилові шари непередбаченої або надмірної товщини.

Вибухонебезпечна зона **класу 21** – простір, у якому під час нормальної експлуатації ймовірна поява пилу у вигляді хмари в кількості, достатній для утворення суміші з повітрям вибухонебезпечної концентрації.

Вибухонебезпечна зона **класу 22** – простір, у якому вибухонебезпечний пил у завислому стані може з'являтися нечасто і існувати недовго, або в якому шари вибухонебезпечного пилу можуть існувати і утворювати вибухонебезпечні суміші в разі аварії.

Класифікація пожежонебезпечних зон виконується відповідно до «Правил улаштування електроустановок».

Пожежонебезпечна зона – це обмежений простір всередині або поза приміщенням, в межах якого постійно або періодично знаходяться горючі речовини. У такому приміщенні вони можуть перебувати як при нормальному технологічному процесі, так і в разі його порушення. Пожежонебезпечні зони поділяються на чотири класи: П-1, П-ІІ, П-ІІа, П-ІІІ:

**Клас П-І** – зони приміщень, в яких зберігаються (використовуються) горючі рідини з температурою спалаху вище 61 °С.

**Клас П-ІІ** – зони приміщень, де можливе утворення горючого пилу або волокон з нижньою концентраційною межею поширення полум'я понад 65 г/м3 до об'єму повітря.

**Клас П-ІІа** – зони приміщень, в яких є тверді горючі речовини. Горючий пил і волокна відсутні.

**Клас П-ІІІ** – зовнішні установи та ззовні розташовані зони, де збе­рігаються або використовуються горючі рідини з температурою спалаху понад 61 °С, а також тверді горючі речовини.

Згідно п 4.2.7. «Правил пожежної безпеки в Україні» для всіх будівель та приміщень виробничого, складського призначення і лабораторій повинна бути визначена категорія щодо вибухопожежної та пожежної небезпеки, а також класи зон, які необхідно позначати на вхідних дверях до приміщення, а також на межах зон всередині приміщень та із зовні, при цьому на полі вказівного знака зверху позначена категорія пожежної небезпеки згідно з [ДСТУ Б В.1.1-36:2016](http://interiorfor.com/wp-content/uploads/2017/03/DSTU-B-V.1.1-36-2016.-Vyznachennya-kategoriyi-prymishhen-budynkiv-ta-zovnishnih-ustanovok-za-vybuhopozhezhnoyu-ta-pozhezhnoyu-bezpekoyu.-2016r.pdf), а під нею – клас зони [30].

**5.3 Вогнестійкість будівельних конструкцій і матеріалів**

Потенційна пожежна небезпека будівель та споруд залежить як від кількості та властивостей матеріалів, що знаходяться усередині, так і від горючості та здатності чинити опір дії пожежі будівельних конструкцій, яка характеризується їх вогнестійкістю.

Ступінь вогнестійкості – це нормована характеристика вогнестійкості будинків і споруд, що визначається межею вогнестійкості основних будівельних конструкцій.

Вогнестійкість (вогнетривкість) – здатність конструкції зберігати несучі та (або) огороджувальні функції в умовах пожежі.

Ступінь вогнестійкості будівель та споруд залежить від меж вогнестійкості будівельних конструкцій та меж поширення вогню по них.

Межа вогнестійкості конструкцій– показник вогнестійкості конструкції, який визначається часом від початку вогневого випробування за стандартного температурного режиму до настання одного з нормованих для даної конструкції граничних станів з вогнестійкості.

До граничного стану належать:

* втрата несучої здатності (R);
* втрата цілісності (Е);
* втрата теплоізолювальної здатності (І).

Втрата несучої здатності визначається заваленням конструкції або виникненням її граничних деформацій.

Втрата цілісності – це вид граничного стану конструкції за вогнестійкістю, що характеризується утворенням в конструкціях наскрізних тріщин або наскрізних отворів, через які проникають продукти горіння або полум’я.

Втрата теплоізолювальної здатності – вид граничного стану конструкції за вогнестійкістю, що характеризується підвищенням температури на поверхні, що не обігрівається, до встановлених граничних значень. Вона визначається підвищенням температури на поверхні конструкції, що не обігрівається, в середньому більше ніж на 140 оС або в будь-який точці цієї поверхні – більше ніж на 180 оС у порівнянні з температурою конструкцій до випробування.

Для колон, балок, ферм, стовпів межа вогнестійкості визначається тільки втратою несучої здатності конструкцій. Для зовнішніх несучих стін та покриттів – втратою несучої здатності та цілісності. Для ненесучих внутрішніх стін та перегородок – втратою цілісності та теплоізолювальної здатності. Для несучих внутрішніх стін та протипожежних перешкод – всіма трьома граничними станами.

Фактичні межі вогнестійкості визначаються у більшості випадків експериментальним шляхом. Суть методу випробувань конструкцій на вогнестійкість полягає в тому, що зразок конструкції, нагрівають у спеціальній печі та одночасно піддають дії нормативних навантажень. При цьому визначають тривалість часу від початку випробувань до з’явлення одного з граничних станів.

Для випробування будівельних конструкцій на вогнестійкість дані про температури на реальних пожежах були покладені в основу температурних режимів, які прийняті стандартами ряду держав світу. Як результат Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO) була рекомендована стандартна температурна крива.

Фактичні температури на пожежах бувають вищі або нижчі вказаних стандартною температурною кривою, яку необхідно розглядати як усереднений температурний режим для співставлення даних про вогнестійкість будівельних конструкцій.

Під час випробувань температура у вогневій камері печі змінюється за часом саме за стандартною температурною кривою. Температуру в печі вимірюють не менше ніж в п’ятьох точках за допомогою термопар. Нагрів зразків конструкцій виконують згідно з реальними вимогами до роботи конструкцій та можливими напрямками дії вогню при пожежі. Тому при випробуванні колони, як правило, обігрівають з чотирьох боків; балки – з трьох; покриття – з боку нижньої поверхні; стіни, перегородки, двері – з одного боку.

Випробують не менш двох однакових серійно або спеціально виготовлених зразків в спеціальних випробувальних установках.

Межею розповсюдження вогню по будівельних конструкціях визначають розміри пошкодження конструкції у сантиметрах внаслідок її горіння за межами зони нагріву – у контрольній зоні.

Будівлі та споруди за вогнестійкістю діляться на ступені [ДБН В.1.1-7-2016](http://dbn.at.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88), які визначаються мінімальними межами вогнестійкості основних будівельних конструкцій та максимальними межами розповсюдження по них вогню [32].

Ці норми встановлюють пожежно-технічну класифікацію будівельних матеріалів, конструкцій, протипожежних перешкод, зовнішніх пожежних драбин, сходів та сходових кліток, будинків і споруд (надалі – будинків), приміщень, а також загальні вимоги щодо забезпечення безпеки людей у разі виникнення пожежі, пожежної безпеки конструктивних та об'ємно-планувальних рішень, обладнання будинків, приміщень інженерно-технічними засобами захисту від пожежі. Норми поширюються на нове будівництво, розширення, реконструкцію, технічне переоснащення, реставрацію, капітальний ремонт будинків і приміщень різного призначення.

Вимоги щодо забезпечення пожежної безпеки під час експлуатації будинків і приміщень встановлюються відповідними нормативними документами (НД) системи стандартизації та нормування в будівництві, а також нормативно-правовими актами з питань пожежної безпеки.

Межі вогнестійкості та межі розповсюдження вогню по будівельних конструкціях визначаються на основі випробування зразків у спеціальних печах. Мінімальні межі вогнестійкості та максимальні межі розповсюдження вогню по будівельних конструкціях залежно від ступеня вогнестійкості будівель та споруд приведені у [ДБН В 1.1-7-2016](http://dbn.at.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88), який передбачає вісім ступенів вогнестійкості – І, ІІ, ІІІ, ІІІа, ІІІб, ІV, ІVа, V [32].

Лати дахів та крокви у будівлях з горищами, перегородки, підлоги, облицювання стін, перегородок та підлоги, а також двері, ворота, рами вікон і ліхтарів у будівлях усіх ступенів вогнестійкості можуть бути виконані з горючих матеріалів. Облицювання горючими матеріалами поверхонь конструкцій у коридорах, сходових клітках, вестибюлях, холах та фойє будівель (за виключенням будівель V ступеня вогнестійкості), а також улаштування в зазначених приміщеннях підлоги з горючих матеріалів не допускається.

Металеві засклені перегородки допускається застосовувати у будівлях усіх ступенів вогнестійкості. Каркаси підвісних стель повинні виконуватися з негорючих матеріалів.

Підвісні стелі (за виключенням улаштованих у загальних коридорах, на сходах сходових кліток, вестибюлях, холах І – IV ступеня вогнестійкості) допускається заповнювати горючими матеріалами.

Протипожежні перешкоди у будівлях та приміщеннях, до яких належать протипожежні стіни, перегородки, перекриття, двері, ворота, люки, тамбури, шлюзи та вікна, повинні виконуватися із негорючих матеріалів.

Заповнення отворів у протипожежних перешкодах, конструкціях огорож шахт та ніш для комунікацій (протипожежні двері, люки та інші пристрої) допускається виконувати із важкогорючих матеріалів. Загальна площа отворів не повинна перевищувати 25 % площі протипожежних перешкод. Протипожежні двері та ворота у протипожежних перешкодах повинні мати пристосування для самозакриття та ущільнювачі у стулках. Протипожежні вікна не повинні відкриватися.

Усі виробничі приміщення та зовнішні установки (у яких експлуатується електрообладнання) розташовані зовні приміщення відкрито або під навісом за сітчастими чи решітчастими огорожами. Правилами улаштування електроуста­новок ПУЕ-86 діляться за вибухонебезпекою на класи вибухонебезпечних зон. Клас вибухонебезпечної зони, відповідно до якого вибирається електро­обладнання, визначають технологи спільно з спеціалістами-електриками проектної або експлуатуючої організації.

**5.4 Протипожежні перешкоди**

Протипожежна перешкода – це будівельна конструкція, інженерна споруда чи технічний засіб, що має нормовану межу вогнестійкості, яка перешкоджає поширенню вогню з одного місця в інше.

Протипожежні перешкоди призначені для запобігання розповсюдженню пожежі та продуктів горіння з приміщень або пожежного відсіку з осередком пожежі в інші приміщення. За відсутності або неправильного улаштування протипожежних перешкод пожежа швидко розповсюджується, охоплюючи більшу площу, та призводить до значних втрат.

Вогнестійкість протипожежної перешкоди визначається вогнестійкістю її елементів, а саме:

* огороджувальної частини;
* конструкцій, що забезпечують стійкість перешкоди;
* конструкцій, на які вона обпирається;
* вузлів кріплення між ними.

Межі вогнестійкості конструкцій, що забезпечують стійкість перешкоди; конструкцій, на які вона обпирається, та вузлів кріплення між ними мають бути не менше потрібних меж вогнестійкості огороджувальної частини протипожежної перешкоди.

До протипожежних перешкод належать: протипожежні стіни, перегородки, перекриття, зони, тамбури-шлюзи, двері, вікна, люки, клапани.

Вертикальні перешкоди, що розділяють будівлю за висотою, називають протипожежними стінами, а об’єм будинку (споруди), який виділено протипожежними щитами – пожежним відсіком. Якщо вертикальна перешкода відділяє одне приміщення від іншого в межах поверху, то її іменують протипожежною перегородкою, а приміщення, що розділяються, називають секціями.

Протипожежні двері, вікна, ворота люки, клапани тощо служать для захисту дверних та віконних прорізів, а також отворів для прокладання технологічних комунікацій (конвеєрів, транспортерів, вентиляції тощо). Гребні козирки, діафрагми, бортики пояси та ін. обмежують розповсюдження пожежі по поверхнях конструкцій, по рідині, що розлита, та інших горючих матеріалах.

За допомогою перешкод, які обмежують розповсюдження пожежі та продуктів горіння, можуть бути створені безпечні зони або приміщення для тривалого чи короткочасного перебування людей, що сприяє успішному проведенню, операцій з їх рятування у разі пожежі.

Типи протипожежних перешкод та їх мінімальні межі вогнестійкості слід приймати відповідно до [ДБН В 1.1-7-2016](http://dbn.at.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88) [32].

Протипожежні стіни можуть бути зовнішніми та внутрішніми. Призначення зовнішніх та внутрішніх стін – обмеження поширення вогню між будівлями та всередині будівлі відповідно. За способом сприймання навантажень протипожежні стіни поділяють на самонесучі, несучі та ненесучі (навісні).

За конструктивним виконанням протипожежні стіни поділяють на:

* каркасні зі штучним заповненням каркаса цеглою або кам’яними блоками.
* каркасно-панельні.
* безкаркасні з використанням штучних виробів: цегли або кам’яних блоків.

Протипожежні стіни 1-го типу використовуються для розділення будівель на пожежні відсіки, 2-го типу – в якості стін протипожежних зон 1-го типу, для ізоляції вбудованих приміщень тощо.

По відношенню до поздовжньої осі будівлі протипожежні стіни можуть бути розташовані упоперек та поздовж.

З’єднання протипожежних стін з зовнішніми огороджувальними конструкціями необхідно передбачати таким чином, щоб пожежа не змогла розповсюджуватися з одного пожежного відсіку в іншій. При цьому протипожежні стіни перерізають усі горючі та важкогорючі конструкції будівлі по вертикалі та горизонталі. Якщо навіть один з елементів горищного або безгорищного покриття, за виключенням покрівлі, виконано з горючих матеріалів, то протипожежна стіна має підноситися над покрівлею на 60 см. У випадках, коли елементи горищного або безгорищного покриття, за виключенням покрівлі, виготовлені з важкогорючих матеріалів, то протипожежна стіна має виступати на 30 см.

Протипожежні стіни можуть не підноситися над покрівлею, якщо всі елементи горищного та безгорищного покриття, за виключенням покрівлі, виконані з негорючих матеріалів та відповідають межі вогнестійкості.

Протипожежні стіни в будівлях з зовнішніми стінами, що виконані з горючих або важкогорючих матеріалів, повинні перетинати ці стіни та виступати за зовнішню поверхню площини стіни не менше ніж на 30 см, а стрічкове засклення стін з негорючих матеріалів розділяється без виступу за зовнішню площину.

У сучасних виробничих будівлях протипожежні стіни, як правило, розміщують в осях температурних швів між колонами. В таких випадках ферми, балки, прогони та інші несучі елементи покриттів та перекриттів повинні обпиратися на колони та консолі та не перетинати протипожежні стіни. У той же час допускається перетинання протипожежних стін негорючими фермами, балками та прогонами з обпиранням на колони, що розташовані за цими стінами. Отвори, що утворюються в стіні, зашпаровують будівельним розчином, який забезпечує межу вогнестійкості не менше 2,5 год. Горючі балки можуть обпиратися на консоль або колони, що прилягають до протипожежної стіни, або закладаються в протипожежну стіну за умови, що товщина стіни між торцями балок буде відповідати потрібній межі вогнестійкості 2,5 год.

У разі влаштування цегляних капітальних протипожежних стін допускається закладання балок перекриття в стіну з таким розрахунком, щоб мінімальна товщина стіни між балками забезпечувала цілісність при завалюванні балок при пожежі та потрібну межу вогнестійкості протипожежної стіни. В інших варіантах обпирання балок виконується за допомогою металевих хомутів, консолей або пілястрів.

У протипожежних стінах допускається влаштовувати вентиляційні та димові канали таким чином, щоб в місцях їх розміщення межа вогнестійкості протипожежної стіни з кожного боку каналу становила не менше 2,5 год.

Протипожежні стіни мають зберігати свої функції при однобічному заваленні конструкцій, що до них прилягають.

Протипожежні перегородки служать для виділення вибухопожежо­небезпечних та пожежонебезпечних технологічних процесів у виробничих будівлях, різних функціональних процесів та місць зберігання матеріальних цінностей, які являють пожежну небезпеку; для відділення коридорів від вибухонебезпечних та пожежонебезпечних приміщень; забезпечення успішної евакуації людей з будівель та локалізації пожеж в межах пожежного відсіку або окремого приміщення.

Протипожежні перегородки, виконані зі штучних елементів, можуть бути каркасними та безкаркасними, а також каркасно-панельними. Необхідно звертати увагу на герметизацію стиків між панелями та герметизацію стиків перегородки з іншими конструкціями. Такі стики, як правило, ущільнюють мінерально-волокнистими прокладками з наступним замазуванням цементним розчином завтовшки 20 мм.

Протипожежні перекриття використовують для запобігання розповсюдженню пожежі по поверхах будівлі або споруди. Протипожежні перекриття без зазорів прилягають до зовнішніх стін з негорючих матеріалів. Якщо зовнішні стіни будівлі виконані з матеріалів, що поширюють полум’я, або із заскленням, розташованим на рівні перекриттів, то перекриття мають перетинати ці стіни та засклення.

**5.5 Забезпечення безпечної евакуації персоналу**

Евакуація – це одночасне переміщення значної кількості людей в одному напрямку під час виникнення пожежі у приміщенні, а також при аваріях. Від правильної організації евакуації і стану комунікацій приміщень залежить збереження життя людей.

Показником ефективності евакуації є час, протягом якого люди можуть у разі необхідності залишити окремі приміщення і будівлі чи споруди взагалі. Безпека евакуації досягається тоді, коли час евакуації не перевищує часу настання критичної фази розвитку пожежі (критичних температур, концентрацій кисню, диму та ін.).

Згідно [НАПБ А.01.001-2014](http://sop.zp.ua/norm_napb_a_01_001-2014_01_ru.php) шляхи евакуації (проходи, коридори) повинні мати рівні вертикальні огороджувальні конструкції без будь-яких виступів, що звужують виходи по ширині; природне освітлення або штучне, що працює від звичайної електромережі або від аварійної [33]. Мінімальна ширина проходу має становити не менше 1 м, а висота – 2 м. Двері на шляху евакуації повинні відчинятися, як правило, у напрямку виходу з будівлі.

Евакуаційних виходів з приміщення або споруди має бути, як правило, не менше двох. Допускається наявність одного евакуаційного виходу з приміщень, якщо відстань від найбільш віддаленого робочого місця до цього виходу не перевищує 25 м, а кількість працівників – не більше 5 осіб у приміщеннях з виробництвами категорій А, Б; 25 осіб – у приміщеннях з виробництвом категорії В; 50 осіб – у приміщеннях з виробництвами категорій Г та Д.

Не допускається влаштовувати евакуаційні виходи через приміщення категорій А і Б, а також через виробничі приміщення в будівлях підвищених ступенів вогнестійкості.

На видних місцях приміщень (у коридорах та проходах, біля виходів з приміщень на стіні) має знаходитись чіткий, зрозумілий плай евакуації.

Евакуаційні виходи повинні бути: з приміщень, що розташовані у підвальних і цокольних поверхах, через сходову площадку за умови відсутності на шляху евакуації складів горючих матеріалів; з приміщень першого поверху – безпосередньо через коридор, вестибюль до сходової клітки; з приміщень будь-якого поверху, крім першого, – до коридору, що веде до сходової клітки.

Для забезпечення ефективної евакуації людей при пожежі необхідно своєчасно проводити інструктажі й мати інструкції щодо дій у разі евакуації, проводити тренування з евакуації людей з будинку і приміщень не рідше двох разів на рік.

За нормами, необхідний час евакуації з будинку складає: для категорій пожежонебезпечності виробництва А, Б – 0,5-1,75 хв.; категорії В – 1,75-3 хв.; категорії Г і Д – не нормується.

**5.6 Пожежна профілактика**

[НАПБ В.01.030-86](https://dnaop.com/html/3510/doc-НАПБ_В.01.030-86) – «Правила пожежної безпеки для підприємств чорної металургії» [34].

Пожежна профілактика – комплекс інженерно-технічних і організаційних заходів, що спрямовані на забезпечення протипожежного захисту об'єктів народного господарства.

Метою пожежно-профілактичної роботи є підтримання в країні високого рівня пожежної безпеки в містах, населених пунктах, місцях концентрації матеріальних цінностей і на об'єктах народного господарства шляхом приведення їх у зразковий протипожежний стан.

Основними завданнями профілактичної роботи є:

* розробка і здійснення заходів, які спрямовані на усунення причин, що можуть спричинити виникнення пожеж;
* обмеження поширення можливих пожеж та створення умов для успішної евакуації людей і майна на випадок пожежі;
* забезпечення своєчасного виявлення виниклої пожежі, швидкого виклику пожежної охорони та успішного гасіння пожежі.

Профілактична робота на об'єктах включає: періодичні перевірки стану пожежної безпеки об'єкта в цілому і його окремих ділянок, а також забезпечення контролю за своєчасним виконанням запропонованих заходів; проведення пожежно-технічних обстежень об'єкта представниками Державного пожежного нагляду (Держпожнагляду) з врученням приписів, встановлення дієвого контролю за виконанням приписів та наказів, виданих по них; постійний контроль за проведенням пожежонебезпечних робіт, виконанням протипожежних вимог на об'єктах нового будівництва, при реконструкції та переобладнанні цехів, установок, майстерень, складів та інших приміщень; проведення бесід-інструктажів та спеціальних занять з робітниками і службовцями об'єкта з питань пожежної безпеки (а також з тимчасовими робітниками інших підприємств і організацій, які прибули на об'єкт) та інших заходів з протипожежної пропаганди та агітації; перевірку справності і правильного змісту стаціонарних автоматичних і первинних засобів пожежогасіння, протипожежного водопостачання та систем сповіщення про пожежі; підготовку особового складу добровільних пожежних дружин та бойових розрахунків для проведення профілактичної роботи та гасіння пожеж і загорянь; установку в цехах, майстернях, складах і на окремих агрегатах систем пожежної автоматики.

Пожежно-профілактична робота на підприємствах проводиться Держпожнаглядом, особовим складом пожежних частин, пожежно-технічними комісіями (ПТК), добровільними пожежними дружинами (ДПД), добровільними пожежними товариствами (ДПТ), відділами з техніки безпеки, а також позаштатними пожежними інспекторами при виконавчих комітетах місцевих рад народних депутатів.

Основний метод профілактичної роботи – усунення виявлених в ході перевірки недоліків на місці, а за відсутності такої можливості – в найкоротший термін. Такі заходи, як обладнання цехів, майстерень, складів установками пожежної автоматики, заміна горючих речовин менш горючими і т.п., Оформляються розпорядженнями або актами, які вручаються керівникам підприємств.

Органи Держпожнагляду покликані здійснювати контроль за дотриманням діючих правил і норм пожежної безпеки при проектуванні, будівництві, реконструкції та експлуатації будівель і споруд. Основною формою пожежно-профілактичної роботи органів Держпожнагляду на об'єктах народного господарства, в тому числі і на підприємствах побутового обслуговування населення – є пожежно-технічні обстеження (ПТО), які проводяться з метою контролю за дотриманням затверджених в установленому порядку правил і норм, що спрямовані на запобігання пожеж, успішне їх гасіння, забезпечення безпеки людей у разі виникнення пожежі, а також на забезпечення будівель і споруд засобами протипожежного захисту. Саме в ході обстежень встановлюється істинний стан пожежної безпеки об'єктів і адміністрації пропонується здійснити комплекс пожежно-профілактичних заходів.

**5.7 Пожежна сигналізація і зв'язок**

Норми[ДБН В.2.5-13-98](https://dnaop.com/html/2525/doc-ДБН_В.2.5-13-98) поширюються на проектування та монтаж автоматичних установок пожежогасіння і пожежної сигналізації, а також неавтоматичних дренчерних, газових та порошкових установок пожежогасіння і неавтоматичних установок пожежної сигналізації для будинків і споруд різного призначення [35].

Дані норми не поширюються на проектування та монтаж автоматичних установок пожежогасіння і пожежної сигналізації для:

* будинків і споруд, що проектуються за спеціальними нормами;
* технологічних установок, які розташовані поза будинками;
* складських будівель з висотою стелажного складування продукції більше 25 м;
* складських будівель з пересувними стелажами з висотою складування більше 5,5м;
* складських будівель з висотою складування продукції на підлозі більше 5,5 м;
* складських будівель для зберігання спалимих сипких матеріалів, аерозольної продукції;
* складських будівель лаків, фарб, смол, каучуків, шинної продукції, легкозаймистих ігорючихрідин з висотою складування продукції більше 5,5 м;
* житлових квартирних будинків.

Норми також не поширюються на проектування та монтаж установок порошкового пожежогасіння для гасіння металів (пожежі класу Д – [ГОСТ 27331-87](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=48706)), а також установок імпульсної дії [36].

Проектування і монтаж вище перелічених установок пожежогасіння і пожежної сигналізації здійснюється за відомчими нормативними документами (далі – НД) та технічною документацією. Системи оповіщення про пожежу повинні забезпечувати відповідно до розроблених планів евакуації передавання сигналів оповіщенняодночасно по всьому будинку (споруді) та на диспетчерський пункт пожежного зв'язку.

**5.8 Засоби гасіння пожеж**

Для ліквідації невеликих осередків пожежі, а також для гасіння пожеж на початковій стадії їх розвитку (до прибуття штатних підрозділів пожежної охорони) призначені первинні засоби пожежогасіння.

Основні види первинних засобів пожежогасіння (таблиця 5.1):

* вогнегасники [(«Правила екслуатації та типові норми належності вогнегасників»](http://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2017/04/2950-29.03.2017.pdf)) [37];
* пожежний інвентар (покривало з негорючого теплоізоляційного полотна, грубововняні тканини або повсті, ящики з піском, бочки з водою, пожежні відра, совкові лопати);
* пожежний інструмент (гаки, ломи, сокири тощо);

Первинні засоби пожежогасіння можуть розміщуватися на пожежних щитах (стендах). Пожежні щити (стенди) встановлюються на території об‘єктах з розрахунку один щит (стенд) на площу до 5000 м2. До комплекту засобів пожежогасіння, які розміщаються на ньому, слід включати: вогнегасники – 3 шт., ящик з піском – 1 шт., покривало з негорючого теплоізоляційного матеріалу або повсті розміром 2 м х 2 м – 1 шт, гаки – 3 шт., лопати – 2 шт., ломи – 2 шт., сокири – 2 шт.

Таблиця 5.1 – Класифікація пожеж та рекомендовані засоби вогнегасіння

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Клас пожежі | Характеристика класу | Підклас пожежі | Характеристика підкласу | Засоби пожежогасіння, що рекомендуються |
| А | Горіння твердих речовин | А1 | Горіння твердих речовин, супроводжуване тлінням (деревина, папір, текстиль) | Вода із засобом, що змочує, хладони, порошки класу АВС |
| А | Горіння твердих речовин | А2 | Горіння твердих речовин без тління (пластмаси, каучук) | Усі види вогнегасних засобів |
| В | Горіння  рідких  речовин | В1 | Горіння рідких речовин, нерозчинних у воді (бензин, нафтопродукти й ін.) | Піни, розпилена вода, хладони, порошки класу ВСЕ |
| В | Горіння  рідких  речовин | В2 | Горіння рідких речовин, розчинних у воді (спирти, ацетон і ін.) | Піна на основі ПО - 1с, ПО «Форетол», розпил. вода, хладони, порошки класу ВСЕ |
| С | Горіння  газоподібних  речовин |  | Побутовий газ, водень, аміак, пропан і ін. | Об'ємне гасіння і флегматизация газ. складами, порошки, вода для охолодж. |
| Д | Горіння металів і металовмісних речовин | Д1 | Горіння легких металів (А1, Мг і їхні сплави) за винятком лужних | Порошки класу Б типу П-2АП |
| Д | Горіння металів і металовмісних речовин | Д2 | Горіння лужних металів | Порошки класу Б, ПС, МГС, Рс, глинозем |
| Д | Горіння металів і металовмісних речовин | Д3 | Горіння металмістящих речовин (металоорганіка, гідриди металів та ін.) | Порошки класу Б типу СН-2 |
| (Е) | Горіння електроустаткування | Е | Горіння електроустаткування | Порошкові, вуглекислотні при напрузі до 1000В |

Ручний пожежний інструмент на щитах слід періодично очищати від пилу, бруду й слідів корозії, а також відновлювати потрібні кути загострювання інструменту й пофарбування у червоний та білий кольори, а пожежний інструмент – у чорний після використання на пожежі або під час практичного заняття.

Ящики для піску повинні мати місткість 0,5; 1,0 або 3,0 м3 й бути укомплектовані совковою лопатою. Конструкція ящика має забезпечувати зручність діставання піску й унеможливлювати проникання в ящик опадів. Для запобігання злежування піску його слід систематично спушувати. Вмістилища для піску, що є елементом конструкції пожежного стенду, повинні бути місткістю не менше 0,1 м3.

Бочки з водою встановлюють у виробничих, складських та інших приміщеннях і спорудах у разі браку внутрішнього протипожежного водогону і за наявності горючих матеріалів, а також на території об'єктів, у садибах інди­відуальних житлових будинків, дачних будиночків тощо. Їх кількість у примі­щеннях визначається з розрахунку одна бочка на 250-300 м2 площі, яка захищається. Бочки для зберігання води з метою пожежогасіння згідно [ГОСТ 12.4.009-83](https://dnaop.com/html/42592/doc-ГОСТ_12.4.009-83) повинні мати місткість не менше 0,2 м3 і бути укомплектовані пожежним відром місткістю не менше 0,008 м3 [38].

Покривала повинні мати розмір не менш як 1 м х 1 м. Вони призначені для гасіння невеликих осередків пожеж у разі займання речовин, горіння яких не може відбуватися без доступу повітря. У місцях застосування та зберігання легко займистих та горючих речовин розміри покривал можуть бути збільшені до величин: 2 м х 1,5 м, 2 м х 2 м. Покривала слід застосовувати для гасіння пожеж класів А, В, D, (Е).

Серед первинних засобів пожежогасіння найважливіша роль відводиться найефективнішим з них – вогнегасникам. Установлено, що з використанням вогнегасників можливо успішно ліквідувати загоряння протягом перших чотирьох хвилин від миті їх виникнення, тобто ще до прибуття пожежних підрозділів.

Вогнегасники слід установлювати в легкодоступних місцях (у коридорах, біля входів або виходів з приміщень тощо) й на видноті, а також у пожежо небезпечних місцях, де найімовірнішою є поява осередків пожежі. При цьому слід забезпечити їх захист від потрапляння прямих сонячних променів і безпосередньої (без загороджувальних щитків) дії опалювальних і нагрівальних приладів.

У місцях зосередження коштовної апаратури й устаткування кількість засобів пожежогасіння може бути збільшена. Коли від пожежі захищають приміщення з персональними комп’ютерами, телефонних станцій, музеїв, архівів і т.д., слід враховувати специфіку вогнегасних засобів в вогнегасниках, які призводять під час гасіння до псування обладнання. Ці приміщення рекомендується оснащувати вуглекислотними вогнегасниками з урахуванням гранично допустимої концентрації вогнегасної речовини.

Громадські й адміністративно-побутові будинки на кожному поверсі повинні мати не менше двох переносних (порошкових, водопінних або водяних) вогнегасників з масою заряду вогнегасної речовини 5кг і більше.

Крім того, слід передбачати по одному вуглекислотному вогнегаснику з

величиною заряду вогнегасної речовини 3кг і більше:

* на 20 м2 площі підлоги в таких приміщеннях: офісні приміщення з ПЕОМ, комори, електрощитові, вентиляційні камери та інші технічні приміщення;
* на 50 м2 площі підлоги приміщень архівів, машзалів, бібліотек, музеїв.

Виробничі приміщення категорії Д, містять негорючі речовини і матеріали, можуть не оснащуватися вогнегасниками, якщо їх площа не перевищує 100 м2. Необхідність установки вогнегасників в таких приміщеннях визначають керівники підприємств. Відстань від можливого осередку пожежі до місця розташування вогнегасника не повинна перевищувати:

* 20 м – для громадських будівель і споруд;
* 30 м – для приміщень категорій А, Б, В (горючі гази та рідини);
* 40 м – для приміщень категорій В, Г;
* 70 м – для приміщень категорій Д.

Не допускається експлуатація вогнегасників на підприємствах без призначення особи, відповідальної за пожежну безпеку на об'єкті.

Переносні вогнегасники навішують за допомогою кронштейнів на вертикальні конструкції на висоті не більше 1,5 м від рівня підлоги до нижнього торця вогнегасника і на відстані від дверей, достатній для їх повного відкриття, або встановлюють у пожежні шафи пожежних кранів, на пожежні щити чи стенди, підставки або спеціальні тумби.

Вогнегасники повинні розміщуватись з урахуванням зручності їх обслуговування, огляду, користування, а також досягнення найкращої видимості з різних точок простору, що захищають. Підходи до місця розташування вогнегасників мають бути завжди вільними. Знаки розташовують на видних місцях на висоті 2,0-2,5 м від рівня підлоги як у середині, так і поза приміщеннями. До початка гасіння треба знеструмити електроустаткування.

У зв'язку з введенням в дію з 01.01.1999 р. державного стандарту України [ДСТУ 3675-98](http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=51035) вогнегасники хімічно-пінні ОХП-10 та ОХВП-10 зняті з виробництва [39].

Згідно [ДБН В.2.5-56:2014](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=59526) автоматичні установки пожежогасіння повинні виконувати одночасно і функції автоматичної пожежної сигналізації [40].

При відповідному техніко-економічному обґрунтуванні у приміщеннях, що обладнані автоматичним пожежогасінням, додатково встановлюється автоматична пожежна сигналізація. Автоматична пожежна сигналізація повинна працювати цілодобово. Автоматичні установки пожежогасіння, за винятком спринклерних, повинні мати дистанційний та місцевий пуск.

Вогнегасну речовину, тип і параметри установок пожежогасіння належить приймати з урахуванням НД, що встановлюють вимоги до конкретних будинків і споруд за пожежною небезпекою, виходячи з характеру технологічного процесу виробництв, властивостей матеріалів.

Установки водяного, пінного, а також водяного пожежогасіння зі змочувачем підрозділяються на спринклерні та дренчерні.

Спринклерні установкипожежогасіння в залежності від температури повітря в приміщеннях належить проектувати:

* водозаповненими – для приміщень з мінімальною температурою повітря 5 °С та вище;
* повітряними – для неопалюваних приміщень будинків, які розташовані в районах з тривалістю періоду з середньодобовою температурою повітря, яка дорівнює нижче 8 °С, більше як 240 діб на рік;
* водоповітряними – для неопалюваних приміщень будинків, які розташовані в районах з тривалістю періоду з середньодобовою температурою повітря, яка дорівнює або нижче 8 °С, 240 і менше діб на рік.

В дренчерних установках водяного і водяного зі змочувачем пожежогасіння належить застосовувати водяні дренчерні зрошувачі, які встановлюються розетками вгору або вниз. Для пінного пожежогасіння належить використовувати зрошувачі пінні дренчерні і генератори піни середньої кратності, що утворюють повітряно-механічну піну.

Як джерело водопостачання установок водяного пожежогасіння,як правило, використовують водопроводи різного призначення.

Для установок пінного пожежогасіння, як правило, використовують водопроводи не питного призначення, в яких якість води відповідає технічним вимогам на застосовувані піноутворювачі.

Запас води для установок пожежогасіння допускається зберігати в резервуарах водопроводів різного призначення, обладнаних пристроями, що не допускають витрати вказаного запасу води на інші потреби. Об'єм води до 1000 м3 повинен зберігатися в одному резервуарі. При визначенні об'єму резервуара для установки водяного пожежогасіння належить передбачати можливість гарантованого поповнення його водою з мережі водопроводу автоматично, на весь час пожежогасіння.

**Питання для самоперевірки**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Права державного інспектора з пожежного нагляду. |
| 2. | Скільки категорій вибухонебезпеки та пожежної небезпеки приміщень? |
| 3. | Що таке ступінь вогнестійкості? |
| 4. | Які протипожежної перешкоди існують? |
| 5. | Які види первинних засобів пожежогасіння? |

ЛІТЕРАТУРА

1. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. К.: «Основа». 2011. – 551 с.
2. Конституція України. Відомості Верховної Ради Україн, 1996, № 30, ст. 141
3. [Закон України «Про охорону праці»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/2694-12). Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст. 668.
4. [Кодекс законів про працю України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/322-08). Затверджується [Законом № 322-VIII від 10.12.71](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08) ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
5. [Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14)». Відомості Верховної Ради України, 1999, № 46-47, ст. 403.
6. [Закон України «Про відпустки»](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр). Відомості Верховної Ради України, 1997, № 2, ст. 4.
7. [Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4004-12). Відомості Верховної Ради України, 1994, № 27, ст. 218.
8. [Кодекс цивільного захисту України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5403-17). Відомості Верховної Ради, 2013, № 34-35, ст. 458.
9. [Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку»](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/39/95-вр). Відомості Верховної Ради України, 1995, № 12, ст. 81.
10. [Держпраці](http://dsp.gov.ua/). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/>
11. [Фонду соціального страхування](http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>
12. Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці станом на 15 січня 2018 року. Наказ Державної служби України з питань праці від 15.01.2018 № 9.
13. [ДК 009:2010](http://kved2010.com/). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kved2010.com/>
14. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки. Відомості Верховної Ради, 2014, № 10, ст. 112.
15. [SAI SA 8000:2001](file:///R:\csr-eu-jm.com.ua\files\SA8000.doc) «Соціальна відповідальність». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: csr-eu-jm.com.ua/files/SA8000.doc
16. [ISO 26000](https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html) «Керівництво з соціальної відповідальності». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html>
17. [OHSAS 18001:2007](https://uspu.ru/university/smk/OHSAS_18001-2007.pdf) «Система управління охороною праці та виробничої безпеки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uspu.ru/university/smk/OHSAS\_18001-2007.pdf
18. [НПАОП 0.00-4.12-05 Типове положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці».](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>
19. [Кодекс України про адміністративні правопорушення](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10). Відомості Верховної Ради Української РСР 1984, додаток до № 51, ст. 1122
20. [Кримінальний Кодекс України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14). Відомості Верховної Ради України, 2001, № 25-26, ст. 131.
21. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Відомості Верховної Ради України, 2007, № 29, ст. 389.
22. Постанова КМУ від 1 серпня 1992 р. № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».
23. Закон України «Про пенсійне забезпечення». Відомості Верховної Ради України, 1992, № 3, ст. 10.
24. [Список № 1](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/file/text/59/f458954n32.doc) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/file/text/59/f458954n32.doc
25. [Список № 2](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/file/text/59/f458954n34.rtf) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/file/text/59/f458954n34.rtf
26. Постанова КМУ від 22 березня 2001 р. № 270 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру».
27. Постанова КМУ 30 листопада 2011 р. № 1232 «[Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-п)».
28. «[Кодекс цивільного захисту України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5403-17)» Відомості Верховної Ради, 2013, № 34-35, ст. 458.
29. Постанова КМУ від 9 січня 2014 р. № 11 [«Положення про єдину державну систему цивільного захисту](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/11-2014-%D0%BF/paran10#n10)».
30. [ДСТУ Б В.1.1-36:2016](http://interiorfor.com/wp-content/uploads/2017/03/DSTU-B-V.1.1-36-2016.-Vyznachennya-kategoriyi-prymishhen-budynkiv-ta-zovnishnih-ustanovok-za-vybuhopozhezhnoyu-ta-pozhezhnoyu-bezpekoyu.-2016r.pdf) «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://interiorfor.com/wp-content/uploads/2017/03/DSTU-B-V.1.1-36-2016.-Vyznachennya-kategoriyi-prymishhen-budynkiv-ta-zovnishnih-ustanovok-za-vybuhopozhezhnoyu-ta-pozhezhnoyu-bezpekoyu.-2016r.pdf>
31. [ДНАОП 0.00-1.32-01](http://universalkranservis.com/images/doc/DNAOP0_00-1_32-01.pdf) «Правила устройства электроустановок. Электрооборудование специальных установок» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://universalkranservis.com/images/doc/DNAOP0_00-1_32-01.pdf>
32. [ДБН В.1.1-7-2016](http://dbn.at.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88) «Пожежна безпека об`єктів будівництва. Загальні вимоги». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88
33. [НАПБ А.01.001-2014](http://sop.zp.ua/norm_napb_a_01_001-2014_01_ru.php) «Правила пожарной безопасности в Украине». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sop.zp.ua/norm_napb_a_01_001-2014_01_ru.php>
34. [НАПБ В.01.030-86](https://dnaop.com/html/3510/doc-НАПБ_В.01.030-86) «Правила пожарной безопасности для предприятий черной металлургии». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dnaop.com/html/3510/doc-%D0%9D%D0%90%D0%9F%D0%91_%D0%92.01.030-86>
35. [ДБН В.2.5-13-98](https://dnaop.com/html/2525/doc-ДБН_В.2.5-13-98) «Інженерне обладнання будинків і споруд. Пожежна автоматика будинків і споруд». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dnaop.com/html/2525/doc-%D0%94%D0%91%D0%9D_%D0%92.2.5-13-98>
36. [ГОСТ 27331-87](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=48706) «Пожежна техніка. Класифікація пожеж». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=48706>
37. [«Правила екслуатації та типові норми належності вогнегасників»](http://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2017/04/2950-29.03.2017.pdf) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2017/04/2950-29.03.2017.pdf>
38. [ГОСТ 12.4.009-83](https://dnaop.com/html/42592/doc-ГОСТ_12.4.009-83) ОСТ 12.4.009-83. ССБТ. «Пожарная техника для защиты объектов. Основные виды. Размещение и обслуживание». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dnaop.com/html/42592/doc-%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2_12.4.009-83>.
39. [ДСТУ 3675-98](http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=51035) «Пожарная техника. Огнетушители переносные. Общие технические требования и методы испытаний. С изменением № 1». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=51035>.
40. [ДБН В.2.5-56:2014](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=59526) «Системи протипожежного захисту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=59526>.

Навчальне видання

Суліменко Сергій Євгенійович

Сухарева Марина Віталіївна

Кравцов Сергій Володимирович

Баранова Тетяна Євгеніївна

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ТА ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ

ЧАСТИНА І

Навчальний посібник

Тем. план 2018, поз. 336

Підписано до друку 27.04.2018. Формат 60х84 1/16. Папір. Друк плоский. Облік. - вид. арк. 7,41. Умов. друк. арк. 7,32. Замовлення 105.

Національна металургійна академія України

49600, м. Дніпро, пр. Гагаріна, 4

Редакційно-видавничий відділ НМетАУ