

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

**Кафедра спеціальної хімії та хімічної технології**

**ОХОРОНА ПРАЦІ  
В ХІМІЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ**

**Конспект лекцій**

Харків 2024

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

**Кафедра спеціальної хімії та хімічної технології**

**ОХОРОНА ПРАЦІ  
В ХІМІЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ**

**Конспект лекцій**

Харків 2024

Друкується за рішенням кафедри  
спеціальної хімії та хімічної технології  
НУЦЗ України  
(протокол від 23.01.2024 № 8)

**Укладачі:** Н. В. Мінська, Є. Д. Слепужніков

**Рецензент** доктор технічних наук, професор **О. О. Кіреєв** професор кафедри спеціальної хімії та хімічної технології

**Охорона** праці в хімічному виробництві: конспект лекцій. Для здобувачів вищої освіти, які навчаються за другим (магістерський) рівнем вищої освіти / в галузі знань 16 «Хімічна інженерія та біоінженерія» за спеціальністю 161 «Хімічні технології та біоінженерія» Укладачі: Н. В. Мінська, Є. Д. Слепужніков – Х.: НУЦЗУ, 2024. – 71 с.

Метою конспекту лекцій є допомога у формуванні здобувачів вищої освіти освітньо-кваліфікаційного рівня магістр умінь та навичок для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі. Забезпечити гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах хімічної галузі виробництва через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

## Вступ

У результаті вивчення дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

### **знання:**

#### **- міжнародні норми в галузі охорони праці**

- основні поняття та законодавчі акти України у галузі охорони праці;
- особливості управління охороною праці на державному, галузевому і регіональному рівнях;
- організацію охорони праці на підприємстві;
- види відповідальності за невиконання вимог з охорони праці;
- основний зміст і порядок проведення інструктажів з охорони праці;
- основні завдання та повноваження служби охорони праці в органах і підрозділах ДСНС;
- шкідливі фактори виробничого середовища фактори, що обумовлюють санітарно-гігієнічні умови праці в хімічній галузі;
- особливості мікроклімату виробничого середовища та його впливу на організм людини;
- основний зміст і завдання фізіології і гігієни праці та виробничої санітарії;
- основи гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу;
- охорона праці особливих категорій працівників з обмеженими можливостями;
- завдання і складові виробничої безпеки;
- складові безпеки технологічного процесу та технологічного обладнання;
- організаційні засади проведення робіт підвищеної небезпеки;
- загальні положення експлуатації та застосування машин, механізмів і устаткування підвищеної небезпеки.

### **уміння/навички:**

- визначати основні вимоги законодавчих і нормативних актів з охорони праці в хімічній галузі;
- визначати зміст питань і періодичність проведення інструктажу з охорони праці;
- розраховувати коефіцієнт частоти травматизму для конкретних умов на основі даних щодо травматизму і кількості працюючих;
- визначати відповідність (невідповідність) показників мікроклімату виробничого приміщення оптимальним їх значенням при виконанні робіт встановленої категорії;
- визначити відповідність (невідповідність) показників освітлення приміщення виконанню робіт встановленої зорової категорії;

- визначити значення зовнішнього і внутрішнього опору людського тіла електричному струму;
  - оцінювати відповідність умов праці класам умов праці відповідно до «Гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»;
  - обґрунтовувати раціональні методи нормалізації умов праці в конкретній виробничій ситуації;
- комунікація:
- здатність до ефективного використання положень нормативно-правових документів у своїй діяльності;
  - здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
- відповідальність та автономію:
- оцінювати ризики у професійній діяльності та здійснювати запобіжні дії;
  - брати на себе відповідальність за виконання експериментів.

# МОДУЛЬ 1. ОХОРОНА ПРАЦІ В УКРАЇНІ

## ЛЕКЦІЯ 1. МІЖНАРОДНІ НОРМИ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

### План лекції:

1. Міжнародні договори та угоди в сфері охорони праці.
2. Міжнародна організація праці.
3. Міжнародні правові документи в галузі охорони праці.
4. Законодавство Євросоюзу в галузі охорони праці.

### 1.1 Міжнародні договори та угоди в сфері охорони праці

Соціальне партнерство (соціальний діалог) в охороні праці. Соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці. Соціальний діалог в Європейському Союзі. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці. Охорона праці – частина соціальної політики ЄС. Директиви ЄС з охорони праці. Рамкова директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників». Трудові норми Міжнародної організації праці. Конвенції та Рекомендації МОП. Основні Конвенції МОП в галузі охорони праці. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці. Основні напрямки співробітництва. Організація об'єднаних націй. Всесвітня організація охорони здоров'я. Міжнародна агенція з атомної енергії. Міжнародна організація праці. Європейський Союз. Співдружність незалежних держав. Завдання на СРС: Охорона праці як невід'ємна складова соціальної відповідальності. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності. Міжнародні норми соціальної відповідальності. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності». Вимоги до забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності.

Важливе місце у нормативно-правовому полі з охорони праці займають міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку. Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, – це такі чотири групи документів:

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

Особливо велике значення серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, мають конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП), Міжнародні норми соціальної відповідальності (Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»), Директива ЄС 89/391/ЄС від 12 че-

рвня 1989р. «Про введення заходів, що сприяють покращенню безпеки и гігієни труда робітників».

## 1.2 Міжнародна організація праці

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної Організації Праці у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування.

Міжнародна організація праці (МОП) - одна з найдавніших міжурядових організацій. Вона була створена у 1919 році і розвивалася спочатку як автономна інституція при Лізі Націй, а з 1946 року – як перша спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Штаб-квартира МОП – Міжнародне бюро праці (МБП), яке розташовано в Женеві. На сьогодні членами МОП є 183 країни. Україна є членом МОП з 1954 року.

Стратегічні цілі МОП:

- просування і здійснення основних принципів і прав у сфері праці;
- створення більших можливостей для жінок і чоловіків в одержанні якісної зайнятості і прибутку;
- розширення охоплення й ефективності соціального захисту для всіх;
- зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

Основні напрямки роботи МОП:

- розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння правам людини, розширенню можливостей їх зайнятості, поліпшенню умов праці і життя;
- створення міжнародних трудових норм, підкріплених системою контролю за їх виконанням;
- здійснення програми міжнародного технічного співробітництва, надання допомоги країнам щодо її ефективної реалізації;
- питання фахової підготовки й навчання майбутніх спеціалістів.

Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці. Міжнародна Конференція праці – вищий орган МОП і тому вона зветься також Всесвітнім Парламентом праці – проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів. Міжнародне Бюро праці – це постійний секретаріат організації, який розробляє Кодекси практичних заходів, здійснює моніторинг фінансових справ, розробляє порядок денний наступних Міжнародних Конференцій праці. Адміністративна Рада включає 28 урядових представників, 14 представників роботодавців та 14 представників робітників. Адміністративна Рада здійснює контроль за діяльністю Міжнародного Бюро праці та зв'язок між ним і Міжнародною Конференцією праці. Всі механізми прийняття рішень в МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі трипартизму, тобто рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників. Так приймаються рішення кожної країни-члена, так приймаються рішення по

суті роботи комітетів Конференції по Міжнародним Конвенціям, Рекомендаціям тощо.

Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці носить різні форми. Деякі проекти допомогли країнам-членам при розробці нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів з виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних програм.

Основними формами діяльності МОП є розробка стандартів, дослідження, збір та розповсюдження інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі.

За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську Премію Миру. З часу свого заснування МОП ухвалила понад 180 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Україна ратифікувала 69 конвенцій (8 фундаментальних із 8-ми, 4 пріоритетних із 4-х та 57 технічних) із 180-ти конвенцій МОП, які прийняті сьогодні.

Основоположною серед конвенцій МОП є особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію», яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. У МОП діє система контролю за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях. Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Все зростаюча важливість директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є наступні чотири:

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

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

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



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

### 1.3 Міжнародні правові документи в галузі охорони праці

OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Assessment Series» — міжнародний стандарт системи менеджменту гігієни і безпеки праці.

Зі зростанням масштабів виробництва та технологічних можливостей збільшується масштаб наслідків від аварій, а також небезпека для здоров'я та життя співробітників, насамперед тих, що виконують роботи з підвищеною небезпекою. Особливо високий ступінь ризику на підприємствах нафтогазового комплексу, добувної та хімічної галузей промисловості, будівельної індустрії. Сьогодні виробничі компанії прагнуть, з одного боку, зменшити витрати, пов'язані з охороною здоров'я та безпекою праці, з іншого боку – підвищити безпеку виробництва, ефективно керуючи пов'язаними з ним ризиками для людини, і одночасно поліпшити корпоративний імідж. З цією метою, підприємства всього світу ще з 1999 року впроваджують у себе системи управління професійною безпекою та здоров'ям, орієнтуючись на вимоги міжнародного стандарту OHSAS 18001. На зміну цьому стандарту прийшов ISO 45001:2018.

ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці. Вимоги з посібником із застосування» — це новий стандарт, розроблений технічним комітетом ISO/TC 283 «Occupational health and safety management» міжнародної організації зі стандартизації на основі положень OHSAS 18001.



Перехідний період починається з дати публікації стандарту (12 березня 2018 р.), триває 3 роки та закінчується 11 березня 2021 р.

Застосовуючи цей стандарт, організація бере на себе відповідальність щодо забезпечення безпечних умов праці та робить все можливе для запобігання негативним впливам на людину (своїх працівників та тих, на кого впливає діяльність організації – відвідувачів, підрядників, зацікавлені сторони).

Стандарт універсальний у застосуванні, що дає можливість застосування організаціями будь-якого виду діяльності та розміру як виробника, так і постачальника послуг.

Історія виникнення: Друга половина ХХ століття була ознаменована низкою катастроф, що виникли на виробничих підприємствах різних країн світу. Ці аварії та катастрофи призвели не лише до фінансових втрат підприємств, а й до численних людських жертв. Історія виникнення стандарту OHSAS 18001 перегукується на міжнародному рівні того, що необхідний єдиний стандартизований підхід до управління підприємством для запобігання людським жертвам і втратам. Не в усіх країнах світу законодавство та державний контроль достатньою мірою дбав про здоров'я працівників. Виникла потреба у єдиному підході, як із морально-етичної, і економічної точок зору. Основа стандарту – оцінка та запобігання/мінімізація ризиків на виробничих місцях.

Так у 1999 році BSI (Британський Інститут Стандартів) опублікував специфікацію OHSAS 18001 “Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications”. При розробці було враховано можливість інтеграції з ISO 9001 та ISO 14001.

У 2007 році специфікація OHSAS 18001:1999 була переглянута і нова версія документа набула статусу стандарту OHSAS 18001:2007. У 2008 році було випущено керівні вказівки щодо впровадження вимог цього стандарту – OHSAS 18002:2008. Розробниками було передбачено, що OHSAS у майбутньому буде замінено на міжнародний стандарт.

OHSAS виявився дуже затребуваним стандартом і став популярним у низці країн світу. Компанія, яка впровадила та сертифікувала систему менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці, демонструвала всім зацікавленим сторонам себе як надійного та відповідального партнера, що також сприяло розвитку міжнародних торгових відносин. За даними ISO за 2018 рік було видано 11 952 сертифікати на відповідність ISO 45001.

Основа стандарту – оцінка ризиків та можливостей та планування відповідних дій. Стандарт охоплює низку вимог до операційної діяльності, а також аналізу та запобігання можливим аварійним ситуаціям.

Особливе значення та увага приділяється здоров'ю працівників, включаючи фізичні та психологічні фактори, відсутність дискримінації та можливості відстоювати свої права.

В основі стандарту – лідерство та відповідальність вищого керівництва, яке продемонстровано через результативність системи менеджменту на відповідність стандарту.

Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» розроблений Консультативною Народою Ради Агентства з Економічних Пріоритетів Акредітації (СЕРАА). Стандарт SA 8000 розроблено з метою оцінки організаціями або підприємствами соціальних наслідків своєї діяльності, безпеки і впливу на навколишнє середовище, а також поліпшення умов праці і життєвого рівня працівників. В стандарті визначені вимоги до роботодавців у сфері соціальної відповідальності. Стандарт спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Наприклад компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог

стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

ISO 26000 «Настанова щодо соціальної відповідальності» – дає визначення соціальної відповідальності, її визнання, основні теми та взаємодію із зацікавленими сторонами, а також настанови з наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації.

Даний стандарт призначений для всіх організацій незалежно від розміру і сфери діяльності або місця положення, метою якого є поліпшення результативності в області соціальної відповідальності. Кожній організації рекомендується підвищити рівень своєї соціальної відповідальності, застосовуючи даний стандарт.

Цей стандарт дає рекомендації і не призначений для цілей сертифікації.

Розробку стандарту розпочали у 2010 році з використанням підходу, заснованого на участі 500 експертів, які представляють різні зацікавлені сторони з більш ніж 90 країн, та 40 міжнародних чи регіональних організацій з широким охопленням, залучених до різних аспектів соціальної відповідальності. Ці експерти представляли шість різних груп зацікавлених сторін:

- споживачі;
- держави;
- промисловість;
- робітники;
- неурядові організації (НУО);
- а також організації, що надають послуги, підтримку або провідні дослідження в галузі соціальної відповідальності та інші.

ISO був розроблений ряд документів, спрямованих на підтримку впровадження ISO 26000:

- комунікаційний протокол – який містить опис термінології, яка може бути використана організаціями із застосування ISO 26000;
- навчальні матеріали;
- документи, які пов'язують стандарт ISO 26000 з посібниками OECD для мультинаціональних підприємств та порядку денного 2030 (Цілі сталого розвитку).

Впровадження корпоративної соціальної відповідальності у діяльність організацій різних галузей

Соціальна відповідальність відіграє важливу роль у діяльності будь-якої компанії, оскільки соціально відповідальна поведінка компанії впливає на:

- її репутацію;
- комунікацію із замовниками, інвесторами, партнерами, ЗМІ, постачальниками, державою та суспільством в цілому;
- конкурентні переваги компанії, а також підтримка психологічного клімату в колективі.

Стандарт ISO 26000 представляє настанови з основних принципів побудови стратегії соціальної відповідальності компанії, залучення співробітників у її розробку та адаптацію.

#### **1.4 Законодавство Євросоюзу в галузі охорони праці**

Прагнення України приєднатися до Європейського Союзу вимагає на першому етапі адаптації наших законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці до його директив і стандартів. Передусім необхідно переглянути концепцію щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в нашій країні.

Законодавство Європейського Союзу складається з первинного законодавства, до якого належать договори з різних питань, та з вторинного законодавства, яке охоплює регламенти, директиви, рішення, висновки і рекомендації. Головною формою законодавства у галузі охорони праці є рамкові директиви, які зобов'язують будь-яку із держав, що їх ратифікувала, досягти визначеного директивою результату, проте залишають за національними органами право обирати методи й засоби його досягнення. Директиви з охорони праці визначають мінімальні вимоги з можливістю для держав-учасниць відступати від мінімальних вимог, однак лише в бік їхнього перевищення. За загальним правилом, у директивах зазначають і терміни, в які мають бути досягнуті запропоновані результати, однак вони не містять детальної інформації про хід їхнього впровадження. З питань безпеки і гігієни праці наразі прийнято понад 60 директив.

Їх можна об'єднати у такі групи:

– директиви, які окреслюють загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);

– директиви, які визначають вимоги з охорони праці до робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюють видобування мінеральної сировини через свердловини; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які 145 піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах тощо);

– директиви, які визначають вимоги з охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі тощо);

– директиви, які визначають вимоги з охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними чинниками (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського

парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливих хімічних речовин на робочому місці тощо);

– директиви, спрямовані на захист на робочому місці певних груп працівників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/83/ЄЕС щодо захисту молоді на роботі тощо); • директиви, що регламентують положення про робочий час (Директива Ради 98/37/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу тощо);

– директиви, які визначають вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива Ради 90/270/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Ради 89/688/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо засобів індивідуального захисту; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском тощо).

Найважливіший висновок, який можна зробити з аналізу рамкових директив Європейського Союзу, полягає у тому, що головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є роботодавець і працівник, а всі інші 146 структури виконують допоміжні функції у забезпеченні нормальних взаємостосунків між ними з питань охорони праці. Виходячи з ідеології ринкового суспільства, виокремлено дві головні складові щодо забезпечення належного рівня охорони праці: це – обов'язки роботодавців та обов'язки працівників. Обов'язками роботодавців є вирішення як загальних питань (наприклад, оцінювати ризики, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж), так і конкретних питань: створювати необхідні служби, забезпечувати навчання працівників, співпрацювати з ними та з їхніми уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про зміни умов праці та будь-які дії, що можуть вплинути на їхню безпеку та здоров'я. Серед обов'язків працівників насамперед необхідно акцентувати увагу на тому, що кожен працівник зобов'язаний під час роботи сам турбуватися про здоров'я та безпеку – як свої особисті, так і своїх колег по роботі. Щодо організації охорони праці на інших рівнях, то директиви вимагають від держави лише підтвердження вищезазначених положень національними нормативно-правовими актами та забезпечення відповідного нагляду і контролю за їхнім виконанням. Аналізуючи положення директив Європейського Союзу, зазначимо, що в умовах ринкової економіки основою відносин між головними суб'єктами у забезпеченні безпеки праці – роботодавцем і працівником – є закон, а права цих суб'єктів та громадян загалом надійно захищає судова система. Отож факт ушкодження здоров'я або загибелі працівника на виробництві є підтвердженням невиконання роботодавцем тих чи інших загальноприйнятих норм законодавства. Питання ж про співвідношення конкретних профілактичних заходів, які впроваджував роботодавець, і заходів, рекомендованих йому відповідними державними інститутами, страховими компаніями, науково-дослідними або іншими організаціями з охорони праці, є другорядним пи-

танням. Проте воно набуває принципового значення для роботодавця, який під тиском економічних та інших важелів 147 впливу змушений зробити правильні висновки на майбутнє і врахувати рекомендації зазначених організацій. Вагому роль у забезпеченні безпечних та здорових умов праці в країнах Європейського Союзу посідають організації працівників.

Їхні функції та повноваження з питань охорони праці, зазвичай, в окремих країнах відрізняються, проте усі вони містять три головні положення, а саме:

- право на отримання інформації та подання пропозицій з питань охорони праці;
- право на контроль за дотриманням норм з питань безпеки і гігієни праці як на підприємстві, так і поза ним;
- право на заборону або відмову від погодження рішень, які прийняті роботодавцем з питань охорони праці. Отже, здебільшого у передових країнах Європи охорона праці визначена одним з пріоритетних напрямів державної політики.

Для безпосереднього виконання як технічно-наукових, так і адміністративних завдань у ЄС створені агентства, які є незалежними інституціями, що керуються європейським публічним правом та мають власний юридичний статус. До агентств, що підтримують соціальний діалог на європейському рівні, належить Європейське агентство безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці. Це агентство сприяє співпраці, обміну інформацією та досвідом серед держав-членів ЄС у галузі безпеки й охорони праці, надає підтримку усім країнам-членам ЄС у розробці програм з питань безпеки та здоров'я працівників на робочому місці та є ключовим виконавцем Стратегічної рамкової програми ЄС з охорони здоров'я і безпеки праці на робочому місці на 2014–2020 роки. Для успішного вирішення проблем безпеки праці та охорони здоров'я агентство працює на тристоронній основі із залученням державних органів влади та соціальних партнерів – організацій роботодавців та організацій професійних спілок. Пріоритетним напрямом діяльності агентства є впровадження ризик-орієнтованого підходу до підвищення рівня безпеки праці та охорони здоров'я і на цій основі — формування елементів культури безпеки життєдіяльності. В умовах ринкової економіки виникла також проблема управління професійними ризиками на суб'єктах господарювання малого та середнього бізнесу.

## ЛЕКЦІЯ 2. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В ХІМІЧНІЙ ГАЛУЗІ

### План лекції:

1. Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.
2. Показчик нормативно-правових актів з охорони праці.
3. Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

### 2.1 Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

Законодавчими актами, що визначають основні правовідносини у виробничій діяльності, є державні нормативно-правові акти про охорону праці (ДНПАОП). Державні нормативно-правові акти про охорону праці – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано силу закону і які є обов'язковими для виконання. Залежно від сфери впливу ДНПАОП можуть мати міжгалузеву та галузеву дію. Міжгалузеві державні нормативно-правові акти про охорону праці мають загальнодержавне значення, їх дія поширюється на всі підприємства незалежно від їх відомчої належності, форми власності та виду господарської діяльності. Галузеві ДНПАОП поширюються лише на підприємства, що належать до певної галузі.

ДНПАОП затверджують: Кабінет Міністрів; Держгірпромнагляд; органи санітарно-епідеміологічної служби МОЗ; органи державного пожежного нагляду МНС; органи нагляду за ядерною безпекою та інші. Крім вказаних законодавчих актів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють підзаконні нормативно-правові акти, укази і розпорядження Президента, рішення Уряду, нормативно-правові акти міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади. Залежно від сфери дії державні нормативно-правові акти про охорону праці мають своє кодування.

Міжгалузеві ДНПАОП кодуються у такий спосіб:

ДНПАОП Х.ХХ У.УУ Z.ZZ – RR:

ДНПАОП – скорочена назва нормативно-правового акта;

Х.ХХ – група;

У.УУ – вид нормативно-правового акта;

Z.ZZ – порядковий номер у межах даного виду;

RR – рік затвердження.

Галузеві ДНПАОП кодуються у такий спосіб:

ДНПАОП ХХ.ХХ У.УУ Z.ZZ – RR:

ДНПАОП – скорочена назва нормативно-правового акта;

ХХ.ХХ – група відповідно до класифікатора галузей господарської діяльності;

У.УУ – вид нормативно-правового акта;

Z.ZZ – порядковий номер у межах даного виду;

RR – рік затвердження.

Міжгалузеві ДНПАОП залежно від органу, який затвердив мають відповідне цифрове позначення, наприклад: 0.00 – Держпраці, 0.03 – МОЗ, 0.06 – Держстандарт.

Галузеві ДНПАОП мають цифрове позначення відповідно до загально-го класифікатора галузей народного господарства Мінстату, наприклад: 1.3.10 – хімічна промисловість, 1.1.10 – електроенергетика.

Види ДНПАОП для однакового застосування мають таке цифрове позначення: правила – 1; гости – 2; норми – 3; положення, статuti – 4; інструкції, вказівки – 5; рекомендації, вимоги – 6; технічні умови безпеки – 7; переліки, інші – 8.

На підставі ДНПАОП розробляються відомчі документи про охорону праці (ВДОП). Вони затверджуються міністерствами або іншими об'єднаннями з метою конкретизації вимог охорони праці залежно від специфіки галузевих об'єктів. Перехід на нові, суто українські нормативні акти вимагає значного обсягу робіт та певного часу. Тому в Україні досі залишаються чинними правила, стандарти, норми, положення та інші нормативно-правові акти, які діяли до 1991 року. Постанова Верховної Ради за 1545 – XIII від 12.09.1991р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих законодавчих актів Союзу РСР» є для цього підставою, якщо вони не суперечать Конституції. Крім вищезгаданих документів, вимоги охорони праці в галузі регламентують також будівельні й санітарні норми та правила, правила облаштування електроустановок, норми радіаційної безпеки, правила побудови та безпечної експлуатації кранів, ємностей, що працюють під тиском та інші нормативні документи.

Нормативно – правові акти з охорони праці в міру розвитку наукових досягнень не рідше одного разу на десять років мають переглядатися, уточнюватися й доповнюватися. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно - правових актів здійснює спеціально уповноважений центральний орган з нагляду за охороною праці за погодженням з Держгірпромнаглядом. Опрацювання міжгалузевих нормативно-правових актів про охорону праці фінансується з Державного фонду охорони праці та інших джерел, галузевими міністерствами або відомствами створеними за галузевим принципом. Інформаційно-пошукова правова система «Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці» розміщена в мережі Інтернет й постійно оновлюється.

## **2.2 Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища**

Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища розробляються з метою реалізації комплексу заходів щодо зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності працівників, створення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності певної галузі.



Виконання конкретних завдань організаційного, матеріально-технічного, наукового та нормативно-правового характеру у сфері охорони праці, подальшого вдосконалення системи управління охороною праці на підприємстві, що визначені у галузевій програмі, передусім покладається на суб'єкти господарювання.

Галузеві угоди укладаються з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали угоди, і включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи відповідних підприємств, реалізації на цій основі трудових і соціально-економічних гарантій працівників і трудових колективів. В угодах оговорено строк і сфера дії положень угоди, зобов'язання Міністерств спільно з підприємствами у межах їх компетенції щодо питань забезпечення стабільності розвитку галузі, оплати праці, зайнятості, режиму праці і відпочинку, соціальних прав та гарантій трудящих, охорони праці, гарантії прав профспілки, зобов'язань профспілки та відповідних профспілкових органів, контролю за виконанням угоди, відповідальності сторін.

В галузевих угодах визначено, що з метою створення на підприємствах галузі безпечних умов праці передбачено наступні заходи.

1) Для профілактики та запобігання нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж роботодавці та виборні органи первинних профспілкових організацій підприємств проводять: щотижневі виробничі наради щодо аналізу стану охорон праці в кожному виробничому підрозділі з визначенням конкретних заходів щодо усунення виявлених недоліків; щоквартальну оцінку ефективності роботи з охорони праці та здоров'я, медичного забезпечення працівників. Посадові особи, які не вживають необхідних заходів для забезпечення належних умов праці і виробничого побуту, будуть притягнуті до відповідальності згідно з чинним законодавством.

2) Підприємства галузі повинні: щороку розробляти і здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм; передбачити встановлення колективними договорами особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки; визначити у колективному договорі перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд; систематично підвищувати безпосередньо на виробництві рівень обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, проведення профілактичних заходів; вживати заходів для поліпшення умов доступу осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями до послуг, що надаються установами та організаціями соціальної інфраструктури; вживати заходів щодо створення на підприємствах з важкими та шкідливими умовами праці та кількістю працюючих більше 1000 осіб медичної служби.

3) Роботодавці передбачають у колективних договорах порядок та періодичність виділення коштів (у розмірі не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції та послуг) та спрямовують їх на заходи з охорони праці і забезпечують цільове їх використання у відповідності до законодавства.

4) Залучення представників виборних профспілкових органів, уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, до профілактичної роботи з охорони праці (в тому числі комплексних, цільових перевірок) спільно з посадовими особами та спеціалістами підприємства, членами комісії з охорони праці із збереженням за ними середнього заробітку під час зазначеної роботи.

5) Забезпечення страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та надання допомоги потерпілим на виробництві в оформленні та отриманні документів, які підтверджують право на відшкодування шкоди за нещасний випадок, профзахворювання.

6) Підприємства забезпечують своєчасне проведення атестації робочих місць працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх прав на пільгове пенсійне забезпечення та інші пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників, про що інформують їх не пізніше, як за два місяці до дня запровадження.

7) При групових нещасних випадках та нещасних випадках із смертельним наслідком, аваріях, випадках професійних захворювань забезпечують роботу комісій спеціального розслідування відповідно до Постанови КМУ від 17 квітня 2019 р. № 337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».

8) Підприємства, за рахунок власних коштів та в порядку визначеному колективним договором, можуть здійснювати виплату одноразової допомоги та інших додаткових виплат потерпілим від нещасних випадків на виробництві, з тимчасовою втратою працездатності.

9) Підприємства сприяють ліквідації заборгованості з виплати сум відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, а також сім'ям і утриманцям загиблих.

10) Підприємства відповідно до Закону України «Про охорону праці» забезпечують проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного огляду осіб віком до 21 року згідно з Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246.

## 2.3 Положення про організацію системи управління охороною праці в галузі

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

СУОП має функціонувати на всіх підприємствах незалежно від кількості працівників, а також у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Нормативне регулювання СУОП: – Конституція України гарантує кожному працівнику належні, безпечні і здорові умови праці (ст. 43 Основного закону). Відповідно, кожне підприємство, установа чи організація будь-якої форми власності, що використовують у своїй діяльності працю найманих робітників, зобов'язані дотримуватись необхідних вимог, встановлених законодавством України, з метою гарантування безпеки праці та збереження життя, здоров'я і працездатності працівників.

Функціонування системи управління охороною праці на всіх підприємствах незалежно від кількості працівників, а також у фізичних осіб, які використовують найману працю, передбачене ст. 13 Закону України «Про охорону праці».

Організація СУОП в хімічній галузі здійснюється відповідно до «Положення про організацію системи управління охороною праці в галузі».

Згідно цього Положення очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому керівник підприємства, а в службах, на дільницях – керівники відповідних підрозділів і служб, відповідальні за стан умов та безпеку праці у підпорядкованих їм підрозділах.

Основними завданнями служби охорони праці визначено:

- забезпечення безпеки виробничих процесів, устаткування, будівель і споруд;

- забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту та засобами колективного захисту; професійний добір виконавців робіт з підвищеною небезпекою, професійна підготовка і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- вибір оптимальних режимів праці і відпочинку працюючих.

Організаційно-методичне керівництво діяльністю структурних підрозділів та функціональних служб з питань охорони праці, підготовку управлінських рішень та контроль за їх реалізацією здійснює служба охорони праці відповідно до діючих нормативно-правових актів.

## ЛЕКЦІЯ 3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ХІМІЧ- НІЙ ГАЛУЗІ

### План лекції:

1. Управління охороною праці в галузі
2. Загальна структура системи управління охороною праці на підприємстві
3. Основні завдання системи управління охороною праці

### 3.1 Управління охороною праці

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

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

В усіх трьох вищезгаданих центрах (держава, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме:

- загальнодержавному (національному) рівні;
- регіональному рівні;
- галузевому рівні;
- виробничому рівні ( рівень підприємства).

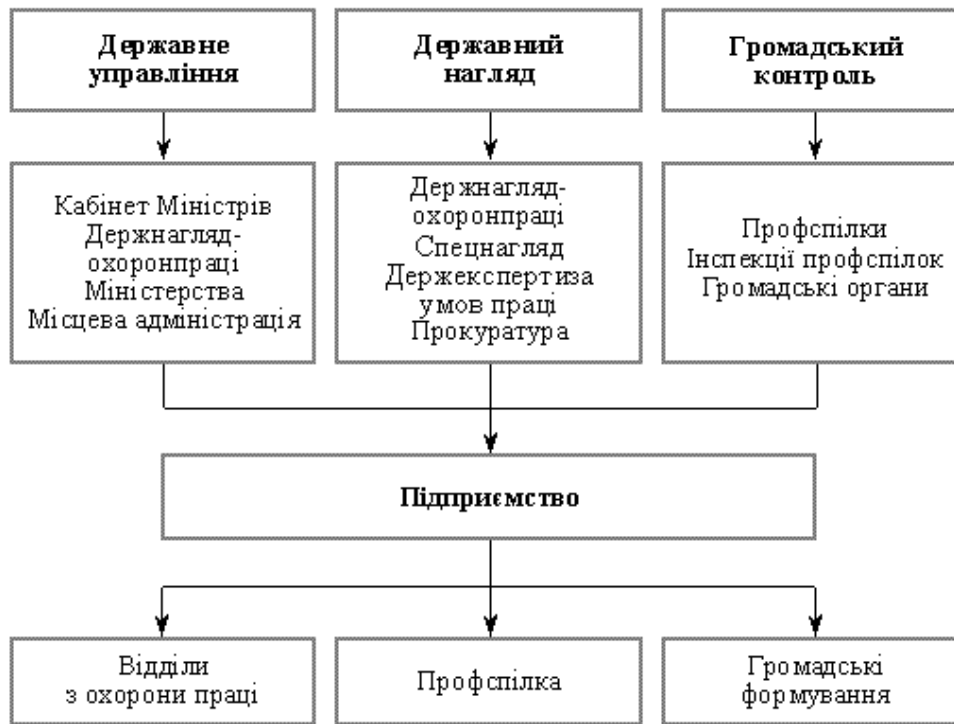
На загальнодержавному рівні управління охороною праці здійснює:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державна служба України з питань праці (Держпраці) – центральний орган виконавчої влади України, утворений 10 вересня 2014 р. Постановою Кабінету Міністрів № 442 шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки, Державної інспекції з питань праці).

На регіональному рівні — Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації й органи місцевого самоврядування.

На галузевому рівні — міністерства та інші центральні органи виконавчої влади.

Державне управління охороною праці (рис. 1) здійснюється шляхом сукупності скоординованих дій органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці.



**Рис. 1 — Органи, які здійснюють управління, нагляд та контроль за станом умов праці та охорони праці**

Державне, регіональне та галузеве управління охороною праці, чисельні наглядові і контрольні органи не можуть гарантувати повну безпеку ведення робіт на виробництві, якщо питання охорони праці не стануть повсякденним завданням та моральним обов'язком також і роботодавців, керівників виробництв, інженерно-технічних працівників, кожного працюючого. Для вирішення всіх проблем у сфері охорони праці потрібний системний підхід, створення ефективної системи управління охороною праці (СУОП) на кожному підприємстві, в установі та організації незалежно від форм власності і об'єму виробництва. Успішне вирішення задачі попередження нещасних випадків, професійних захворювань та аварій повинно закладатись вже на етапі планування виробництва і забезпечуватись на всіх його стадіях. Для того, щоб гарантувати на виробництві виконання усіх робіт найбільш безпечним способом, та позбавити працюючих від небажаного ризику травм, пошкодження здоров'я чи майна, охорона праці використовує системний підхід та системний аналіз. Системою, яка вивчається в охороні праці, є система «людина – виробниче середовище».

Процес системного аналізу здійснюється відносно виробничого середовища, де люди, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення є складовими частинами, які можуть впливати на безпеку та успішне виконання роботи або поставленої задачі. Як правило, у виробничому середовищі існує велика кількість потенційних небезпек і концепція системного аналізу вимагає враховувати усі ймовірні небезпеки як складові тієї чи іншої небезпечної ситуації до факту виникнення джерела небезпеки у системі

«людина – виробниче середовище». При цьому системний аналіз визначає коригувальні заходи, які повинні бути вжиті у виробничому процесі ще до виконання роботи чи вирішення основної задачі. Зміст системного підходу полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та взаємозв'язками з іншими системами.

Системний підхід дозволяє вивчати систему управління в сукупності всіх її елементів і аналізувати як статичний, так і динамічний її стан. Більшість посадових осіб, підприємців та бізнесменів розглядає економічні та соціальні чинники не узгоджено, що призводить до безсистемності в процесі прийняття рішень. Для того, щоб подальший розвиток того чи іншого виробництва був економічно ефективним й одночасно соціально справедливим, необхідно знати і розуміти всі системні зв'язки в процесі його функціонування. Безумовно, що системний підхід повинен бути основним методичним засобом вирішення проблем охорони праці.

Система управління підприємством поділяється на цілий ряд підсистем й елементів, які знаходяться між собою в певних співвідношеннях. Можливі будь-які варіанти розділення системи управління на підсистеми в залежності від поставлених завдань та мети. Зокрема може бути виділена підсистема управління охороною праці, підсистема управління охороною навколишнього середовища тощо. Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок введення в дію системи управління, основні функції і завдання управління викладено в Типовому положенні про систему управління охороною праці на галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Система управління охороною праці на підприємстві (СУОП) – це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці. СУОП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій. Створення СУОП – це, в першу чергу, визначення керівництвом підприємства політики в галузі охорони праці, а саме праце охоронної політики стосовно зобов'язань, намірів та заходів в сфері охорони праці, визначення мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, створення ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОП, оцінка ризиків, розробка та впровадження комп'ютеризованих технологій управління, забезпечення відповідно-

го контролю за ефективністю роботи СУОП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.

### **3.2 Загальна структура системи управління охороною праці на підприємстві**

Система управління підприємством поділяється на цілий ряд підсистем й елементів, які знаходяться між собою в певних співвідношеннях. Можливі будь-які варіанти розділення системи управління на підсистеми в залежності від поставлених завдань та мети. Зокрема може бути виділена підсистема управління охороною праці, підсистема управління охороною навколишнього середовища тощо.

Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок введення в дію системи управління, основні функції і завдання управління викладено в Типовому положенні про систему управління охороною праці на галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці. СУОП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій.

Створення СУОП – це, в першу чергу, визначення керівництвом підприємства політики в галузі охорони праці, а саме працезахоронної політики стосовно зобов'язань, намірів та заходів в сфері охорони праці, визначення мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, створення ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОП, оцінка ризиків, розробка та впровадження комп'ютеризованих технологій управління, забезпечення відповідного контролю за ефективністю роботи СУОП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.

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

Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належ-

них здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

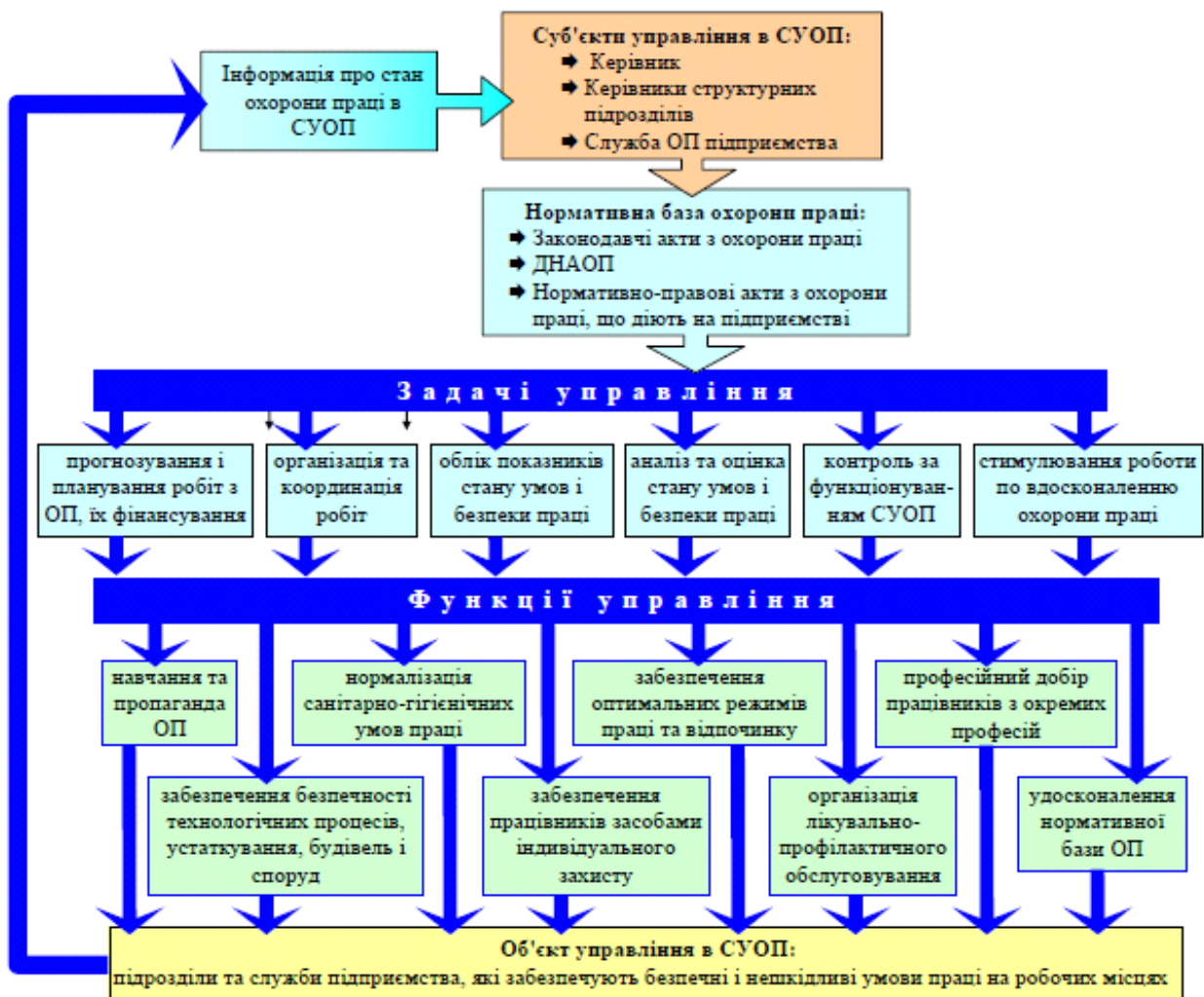


Рис. 2 — Структура системи управління охороною праці на підприємстві

Управління охороною праці на підприємстві здійснює роботодавець або довірена ним особа, а в цехах, виробничих ділянках, службах, підрозділах тощо – керівники відповідних служб і підрозділів. Виконання вимог нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється на підприємстві шляхом забезпечення ефективного функціонування СУОП, тобто шляхом планомірного і своєчасного виконання всіх завдань і функцій управління охороною праці на виробництві.

### 3.3 Основні завдання системи управління охороною праці

Основні завдання системи управління охороною праці:

– запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;



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

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що перебувають у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою. У суб'єкті управління можна виділити два органи – управляючий і виконавчий. Управління завжди здійснюється задля досягнення певної мети. Мета управління охороною праці – забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Таким чином, система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність для забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці. Охорона праці базується на законах та інших нормативно-правових актах, які є головним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП. І суб'єкт, і об'єкт системи визначаються її рівнем. На державному рівні суб'єктом управління є Кабінет Міністрів, виконавчим органом є Держгірпромнагляд, а об'єктами управління – діяльність галузевих міністерств, обласних і місцевих державних адміністрацій із забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях. На галузевому рівні суб'єктом управління є відповідне галузеве міністерство або відомство (комітет), а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці. Суб'єкт управління на регіональному рівні – відповідна державна адміністрація, а об'єкт управління – діяльність підприємств, установ та організацій, розташованих на території даного регіону, із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці. Суб'єктом управління в СУОП підприємства є роботодавець, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів і служб підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у це-

хах і на підприємстві загалом. Роботодавець (керівник, технічний директор) аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства і зовнішню інформацію (зміни в законодавстві, новітні досягнення, розробки з охорони праці тощо) та приймає рішення, спрямовані на підвищення рівня безпеки праці. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства (виконавчий орган СУОП), підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (управляючому органу). Збуджуючим чинником для СУОП на рівні підприємства є зміни технологічного процесу, обладнання, умов праці, нещасні випадки, травми, захворювання тощо.

## ЛЕКЦІЯ 4. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ

### План лекції:

1. Розробка «Положення про систему управління охороною праці на підприємстві».
2. Зміст «Положення про систему управління охороною праці».
3. Розділи «Положення про систему управління охороною праці».

### 4.1 Розробка «Положення про систему управління охороною праці на підприємстві»

Законодавство покладає на роботодавців обов'язок захищати працівників від специфічних ризиків, які можуть проявитися під час виконання ними своїх виробничих обов'язків та завдати шкоди їхньому здоров'ю чи працездатності. Саме тому на всіх підприємствах незалежно від їхньої правової форми і сфери діяльності необхідно розробити та впровадити прозору й ефективну систему управління охорони праці найманих робітників (далі — СУОП).

СУОП створюється суб'єктом господарювання і має передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності найманих працівників у процесі їх трудової діяльності.

Положення про систему управління охороною праці – це один із документів з охорони праці, який спрямований на врегулювання структури СУОП на підприємстві. Він визначає механізм управління у цій сфері та те, як вестимуть облік, аналізуватимуть і оцінюватимуть стан гігієни й безпеки праці, плануватимуть роботи з охорони праці та контролюватимуть стан охорони праці.

Законотворці не розробили типове положення про систему управління охороною праці. Перелік нормативних вимог до форми і змісту Положення про СУОП закріплений у Рекомендаціях щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджених Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України 07.02.2008 (далі — Рекомендації).

За допомогою цих Рекомендацій суб'єкт господарювання має змогу розробити власне Положення з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва, яке встановлює засади функціонування СУОП, що може бути складовою частиною загальної системи управління організацією.

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

Вимоги положення обов'язковими для виконання всіма найманими працівниками.

## **4.2 Зміст «Положення про систему управління охороною праці»**

Структура положення про СУОП визначається з урахуванням конкретних умов праці в організації та структури, наведеній у Рекомендаціях. Примірні розділи Положення про СУОП можуть мати такий вигляд:

*I. Галузь застосування*

*II. Нормативне регулювання дії СУОП*

*III. Організаційні функції, обов'язки та повноваження*

*IV. Консультації та участь працівників*

*V. Виявлення небезпек та оцінка професійних ризиків*

*VI. Планування робіт*

*VII. Внутрішній аудит*

*VIII. Моніторинг та оцінка показників*

## **4.3 Розділи «Положення про систему управління охороною праці»**

*I. Галузь застосування*

Це Положення поширюється на кожного працівника підприємства та дає змогу забезпечити здорові й безпечні умови праці завдяки участі в системі управління всього персоналу, систематичному впровадженню запобіжних заходів і дотриманню безпеки праці персоналом.

*II. Нормативне регулювання дії СУОП*

Дію СУОП регулюють:

- Положення про службу охорони праці підприємства;
- Положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань ОП;
- Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань ОП;
- інструкції з ОП;
- нормативно-правові акти з ОП.

*III. Організаційні функції, обов'язки й повноваження*

Управління охороною праці на підприємстві здійснює його керівник. Координує дію особа, яка виконує функції СУОП.

Інформацією, за якою приймають управлінські рішення, є дані оцінювання професійних ризиків, матеріали перевірки стану безпеки та гігієни праці на робочих місцях.

Управлінські рішення – проекти наказів (розпоряджень) керівника підприємства або приписи – готує особа, яка виконує функції СОП.

Працівники зобов'язані проходити навчання з ОП відповідно до нормативних актів з охорони праці.

Обов'язки посадових осіб із питань ОП вказані у посадових інструкціях.

*IV. Консультації та участь працівників*

Особа, яка виконує функції СОП:

- інформує працівників із питань ОП;

- відповідає на отримані від працівників пропозиції щодо поліпшення умов праці;
- залучає працівників до оцінювання професійних ризиків;
- обговорює з працівниками інциденти, що могли призвести до нешасного випадку.

#### *V. Виявлення небезпек і оцінка професійних ризиків*

Щоб ідентифікувати небезпеки, необхідно сформувавши документацію про наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів:

- нормативно-правові та нормативні акти з ОП;
- дані за результатами моніторингу та вимірювання показників діяльності у сфері ОП;
- результати атестації робочих місць за умовами праці;
- дані щодо розслідування інцидентів;
- результати внутрішніх аудитів;
- дані, отримані під час консультування з працівниками з питань ОП, зокрема щодо ризиків і заходів безпеки;
- дані про організацію робочого місця, маршрути руху;
- технічні характеристики виробів, дані про небезпечні матеріали тощо.

Необхідну інформацію отримують шляхом опитування фахівців щодо процесів, роботи устаткування, методів виконання робіт та оцінювання процесу виконання робіт щодо можливості виникнення ризикової ситуації. Також джерелом потрібної інформації є паспорти підприємств-виробників на устаткування, механізми, матеріали тощо.

Щоб виявити небезпеки, які постійно наявні за нормальних умов роботи, а також небезпеки, вплив яких можливий у разі відхилення від нормальних умов роботи та аварійних ситуацій, розглядають основну й допоміжну виробничу діяльність; постійні та тимчасові роботи, а також позапланові або нештатні види робіт.

Професійні ризики підлягають якісному оцінюванню. Щоб оцінити небезпеки, перевіряють, чи дотримуються нормативно-правових актів з охорони праці на кожному робочому місці, визначають осіб, що можуть постраждати, та можливі наслідки від травм і професійних отруєнь.

За результатами визначення шкідливих і небезпечних виробничих чинників формують таблицю ідентифікації джерел небезпеки.

Фахівець з охорони праці організовує перевірку стану умов та безпеки праці. За її результатами складає Акт про перевірку дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Під час перевірки стану робочої зони потрібно звернути увагу на небезпечні чинники, які виникли на робочому місці, поблизу робочого місця внаслідок трудової діяльності та джерело яких не пов'язане з робочим місцем, але може завдавати шкоди здоров'ю та безпеці працівників.

Під час перевірки машин, механізмів та устаткування потрібно враховувати їхнє конструктивне виконання та організацію роботи, зокрема їх адаптацію до можливостей людини.

## *VI. Планування робіт*

Роботи з усунення впливу шкідливих і небезпечних виробничих чинників планує особа, яка виконує функції СОП.

Заходи щодо увідповіднення стану умов і безпеки праці вимогам нормативно-правових актів з ОП розробляють на підставі даних ідентифікації професійних ризиків, матеріалів внутрішнього аудиту СУОП і пропозицій працівників.

## *VII. Внутрішній аудит*

Внутрішній аудит проводить особа, яка виконує функції СОП, раз на квартал. Щорічну програму аудиту затверджує керівник підприємства.

Загалом Положення про систему управління охорони праці повинно розкривати, щонайменше, такі теми:

Принципи, мету та політику підприємства з питань охорони праці. Правильна постановка задач та пріоритетів у галузі охорони праці є запорукою високого рівня соціального партнерства між працівниками та керівництвом підприємства, а також успішності виявлення та реагування на небезпечні випадки, що в будь-який час можуть виникнути на ньому. Політика компанії з охорони праці має бути доведена до відома кожного співробітника і повинна враховувати всі особливості виробничого середовища окремого підприємства. За необхідності вона підлягає перегляду та корегуванню.

Перелік засобів, спрямованих на постійне утримання та поліпшення рівня безпечності праці робітників, та джерела фінансування зазначених засобів. Кожне підприємство має визначити інструменти, необхідні для забезпечення дієвості СУОП на підприємстві, та запланувати відповідні витрати. Ця вимога стосується не тільки підтримання належного технологічного стану виробництва, а й супутнього соціального, інженерного, побутового обслуговування працівників. У колективному договорі можна передбачити засоби морального та матеріального стимулювання робітників для підвищення їх мотивації з дотримання безпеки праці на виробництві. Для більшої результативності СУОП, плани необхідних засобів доцільно розробляти не тільки централізовано, а й на місцях (у розрізі окремих підрозділів компанії).

Перелік уповноважених осіб та органів (рада, комісія тощо) у сфері реалізації охорони праці. З метою оперативного управління СУОП на підприємстві має бути створений відокремлений підрозділ – служба охорони праці.

Прийнятний для підприємства ступінь підготовки та компетенції робітника і вимоги до професійного підбору персоналу. При формуванні штату працівників роботодавець повинен враховувати визначенні законами України обмеження щодо праці жінок, неповнолітніх та осіб, які потребують особливих умов праці через медичні показники.

Порядок організації виробничого процесу, роботи, ресурсів підприємства (зокрема, засобів індивідуального захисту, інструментів виробництва) тощо.

Кожен із зазначених елементів можна викласти як у формі окремих розділів, так і формі доповнень до них.

## ЛЕКЦІЯ 5. ТРАВМАТИЗМ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ В ХІМІЧНІЙ ГАЛУЗІ

### План лекції:

1. Принципи аналізу виробничого травматизму.
2. Характер виробничих травм та причини виробничого травматизму.
3. Причини виробничого травматизму.
4. Профілактика виробничого травматизму.

### 5.1 Принципи аналізу виробничого травматизму

Нещасний випадок може бути визначений як результат ланцюга подій, в якому відбувся збій, що призводить до небажаних наслідків. Доведено, що втручання людини може запобігти травмі або шкоді здоров'ю, до яких неминуче привів би подібний ланцюг подій. Проте, беручи до уваги людське втручання, не можна не відзначити існування потенційної можливості виникнення ще більш небезпечних ланцюгів подій, ніж ті, які можуть фактично призвести до травми або шкоди для здоров'я людини. Для оцінки ризику, пов'язаного з робочим місцем, необхідно враховувати й ці можливості. Урахування подій, які можуть призводити до травми або збитку для здоров'я внаслідок діючих на робочому місці факторів, приводить нас до висновку, що значимість проблеми повинна бути оцінена на основі існування таких факторів і частоти їхнього прояву.

Маючи справу з нещасними випадками на робочому місці, величину проблеми можна оцінити в ретроспективі за допомогою порівняння кількості нещасних випадків (рівень аварійності) з їхньою серйозністю (втрачені робочі дні). Однак якщо є потреба перспективної оцінки величини проблеми, це робиться за допомогою виявлення факторів ризику на робочому місці, тобто факторів, що можуть призвести до нещасних випадків. Досить повна й точна оцінка стану справ з нещасними випадками на робочому місці може бути отримана шляхом введення системи збору докладної інформації й ведення записів. Аналіз добре підготовлених звітів може дати картину основних взаємозв'язків, необхідних для розуміння причин нещасних випадків. Щоб зробити детальний аналіз проблеми, необхідно визначити фактори ризику. Знання факторів ризику може бути отримане за допомогою детального вивчення інформації, що міститься в кожному звіті про нещасний випадок: де перебували працівники й обслуговуючий персонал, коли стався нещасний випадок, чим вони були зайняті, які травми й шкоду здоров'ю було заподіяно, а також інші обставини нещасного випадку.

Для запобігання травматизму на підприємстві необхідно мати дані про його рівень, причини й джерела. Ці дані одержують в результаті аналізу травматизму. Для аналізу застосовують такі методи:

- статистичний;
- топографічний;
- груповий;

- монографічний;
- економічний.

Статистичний метод ґрунтується на вивченні причин травматизму за документами, в яких реєструються нещасні випадки (акти за формою Н-1, листки непрацездатності) за певний період. У цьому разі застосовують не тільки абсолютні цифри про кількість нещасних випадків на 1000 працюючих, а й показник тяжкості травм (число днів непрацездатності, яке припадає на один нещасний випадок).

Показник частоти

$$K_{\text{ч}} = 1000 A/B, \quad (1)$$

де  $A$  – загальна кількість нещасних випадків, які сталися в організації за звітний період;  $B$  — середньосписочна кількість працюючих в цій організації протягом того ж звітного періоду.

Показник тяжкості

$$K_{\text{т}} = B/A, \quad (2)$$

де  $B$  – сумарна кількість днів тимчасової непрацездатності за усіма нещасними випадками, які підлягають обліку, за звітний період (півріччя, рік).

Для об'єктивнішої оцінки стану травматизму на підприємстві застосовують показник загального травматизму  $K_{\text{заг}}$ , бо він враховує не тільки кількість нещасних випадків, але й якісну сторону – тяжкість травматизму. Цей показник являє собою кількість днів непрацездатності на тисячу працюючих:

$$K_{\text{заг}} = K_{\text{ч}} K_{\text{т}}, \quad (3)$$

Коефіцієнт частоти травматизму зі смертельними наслідками визначається як відношення кількості смертельних травм  $N_{\text{с.т}}$  до загальної кількості травм протягом певного періоду

$$N_{\text{зв}} K_{\text{с.т}} = N_{\text{с.т}} / (10000 N_{\text{зв}}). \quad (4)$$

Рівень виробничого травматизму в організаціях слід визначати за всіма показниками:  $K_{\text{ч}}$ ,  $K_{\text{т}}$ ,  $K_{\text{заг}}$ , та  $K_{\text{с.т}}$ , бо вони доповнюють один одного.

Топографічний метод полягає у вивченні залежності кількості нещасних випадків від умов місця події. Такі місця систематично наносять за допомогою умовних знаків на плани цехів.

Груповий метод ґрунтується на повторності нещасних випадків незалежно від тяжкості пошкодження. При цьому наявний матеріал розслідування розподіляється по групах з метою виявлення випадків, що повторюються найчастіше.

Монографічний метод передбачає детальне дослідження всього комплексу умов праці, в яких трапився нещасний випадок.

Економічний метод полягає у визначенні втрат, спричинених виробничим травматизмом.



Результати роботи з охорони праці можуть бути визнані позитивними тільки в разі одночасного зниження частоти й тяжкості травматизму і, головне, при відсутності нещасних випадків зі смертельними наслідками.

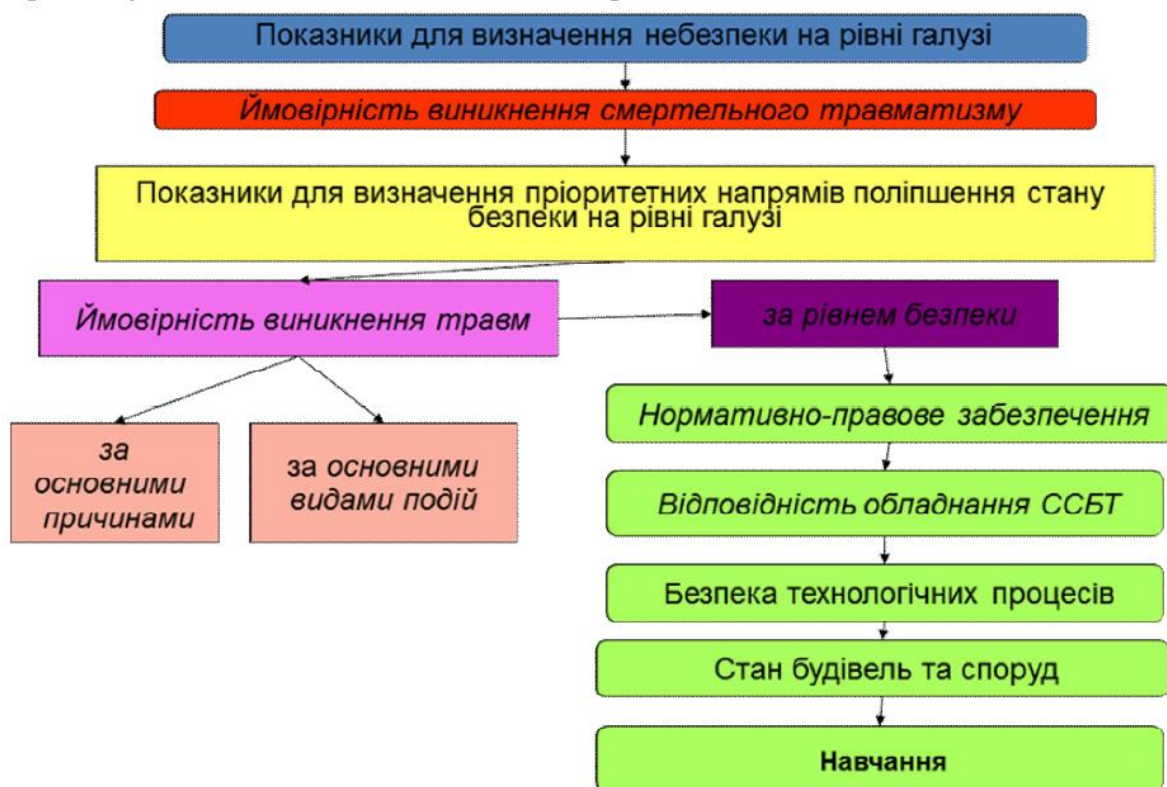


Рис. 3 — Визначення небезпек на рівні галузі

Закономірності, фактори, що лежать в основі нещасних випадків, можна встановити, тільки ретельно проаналізувавши причини, що виступають як взаємопов'язані умови й обставини кожного нещасного випадку.

## 5.2 Характер виробничих травм та причини виробничого травматизму

Травмами називаються раптові ушкодження, які виникають внаслідок нещасного випадку, що тягнуть за собою порушення цілісності тканин або правильного функціонування окремих органів. Травми, що виникли при виконанні роботи або взагалі на підприємстві, вважаються виробничими травмами.

Причини травм:

- механічні;
- термічні;
- електричні;
- хімічні.

За своїм характером виробничі травми можна розділити на кілька видів.

Рани - порушення цілісності м'яких тканин (шкірного покриву, м'язів), які, у свою чергу, діляться на колоті, різані й рвані. Забиті місця – здавлювання м'яких тканин з порушенням (розривом) дрібних кровоносних судин у них, з крововиливом усередину цих тканин. Переломи кісток (тріщини, надламами, роздроблення зі зсувом уламків). Вивихи - порушення цілісності й функції суглобів; вони можуть супроводжуватися розтягуванням або розривом зв'язок, а іноді розривом суглобної сумки. Опіки термічні й хімічні, Перші виникають від зіткнення з гарячими поверхнями або рідинами, другі - від їдких рідин або інших речовин.

Опіки діляться на чотири ступеня:

– опік I ступеня уражає верхній шар шкіри – епідерміс. Омертвіння глибше розташованих шарів не відбувається. Це найлегший ступінь опіку, який характеризується почервонінням шкіри, набряком та болем. Видужування настає без подальшого лікування через 3-6 діб.

– опік II ступеня характеризується утворенням пухирів, наповнених прозорою жовтуватою рідиною, тому що під впливом високої температури епідерміс омертвіє і відшаровується, а під ним накопичується тканинна рідина. Пухирі можуть виникнути відразу після опіку або через деякий час. Розміри й форма пухирів різні, іноді вони зливаються в один. Вміст великих пухирів поступово згущується, стає желеподібним. При опіку II ступеня пошкодження глибоких шарів шкіри немає. Тому якщо не потрапляє інфекція, опікова рана загоюється самостійно через 2-3 тижні без утворення грубих рубців.

– опік III ступеня поділяють на групи А та Б. При опіках III А ступеня настає неповне омертвіння саме шкіри зі збереженням її паросткових зон. При опіку III Б ступеня шкіра уражається на всю глибину.

– опік IV ступеня виникає при дії на тканини дуже високих температур. Це найтяжча форма опіку, при якій уражаються шкіра, м'язи, сухожилля, кістки тощо.

Опіки I, II, III А ступенів належать до поверхневих. Вони можуть загоюватися самостійно з повним відновленням шкірного покриву навіть на великій площі опіку. Глибокі опіки III Б та IV ступенів принципово відрізняються тим, що загоюються рубцюванням та здебільшого вимагають хірургічних методів лікування, які полягають у пересадці шкіри. Потрапляння сторонніх предметів в очі (порошини, дрібних осколки). Іноді ці сторонні предмети можуть дряпати слизисту оболонку або навіть впроваджуватися в її товщу.

Багато які з перерахованих вище видів травм пов'язані з утворенням відкритої рани, через яку можуть попадати різні інфекції й виникати запальний процес аж до загоювання. Гнійні захворювання є найбільш частою формою ускладнення травм. Особливо це стосується невеликих травм, тобто мікротравм (подряпини, невеликі порізи, уколи і т.п.), коли робітник не приділяє їм серйозної уваги й не звертається за медичною допомогою. Про-

довжуючи працювати з відкритою ранкою, робітник забруднює її, сприяючи більше швидкому й інтенсивному інфікуванню.

### **5.3 Причини виробничого травматизму**

Однією з основних і найбільш частих причин травматизму є низький рівень механізації технологічних процесів і перевага внаслідок цього ручної праці. Найчастіше одержують травми робітники, які ще не мають достатнього досвіду в безпечних прийомах роботи при виконанні трудових процесів.

Багато чого у виникненні травм залежить від характеру технологічного процесу й організації праці. Ці взаємозалежні фактори не завжди розглядаються з позицій профілактики травматизму при їхній розробці, в результаті чого іноді допускаються зайві маніпуляції, зустрічні або перехресні потоки транспортних комунікацій, нераціональне або навіть небезпечне складування сировини, напівфабрикатів і готової продукції, небезпечні прийоми роботи й т.п.

Нераціональне або непристосоване технологічне устаткування й інструментів й тим більше їхня несправність також є причиною травм.

Травми нерідко виникають внаслідок відсутності або поганого стану огорожувальної техніки. Це стосується насамперед всіх обертових вузлів і вузлів, що рухаються, агрегатів устаткування, а також частин устаткування, що перебувають під струмом (клеми, рубильники, електричні проводи і т.п.), ємкості із сильнодіючими речовинами, гарячою поверхнею і т.д. Сприяють збільшенню травматизму мотлох і безладдя в робочих приміщеннях, недостатнє й нераціональне освітлення, незадовільний санітарний стан, низька культура праці. У цілій низці виробництв у виникненні травм немаловажну роль відіграють нераціональні й несправні засоби індивідуального захисту (захисні маски, окуляри, щитки, рукавички та ін.) і спецодяг.

Відсутність інструктажу робітників або погано організоване навчання їхнім безпечним методам і прийомам роботи й слабке ознайомлення із правилами безпеки сприяють збільшенню травматизму.

Всі перераховані вище фактори є немовби загальними причинами, що породжують травматизм. Безпосередніми ж причинами травмування можуть бути різноманітні моменти. Найбільш частими з них є: падіння робітника з висоти, падіння вантажу, відліт деталей, осколків або інструменту, попадання рукою або іншими частинами тіла в механізми або інше устаткування, що рухається, удари інструментом по руці, нозі або іншим частинам тіла, потрапляння в очі пилу, дрібних осколків і т.п., відліт гарячих іскор, зіткнення з гарячими поверхнями або рідинами, провідниками, що перебувають під струмом, їдкими рідинами та іншими речовинами.

### **5.4 Профілактика виробничого травматизму**

Заходи попередження травматизму зводяться до усунення безпосередніх або сприятливих причин його виникнення. Тому цих заходів так само багато, як і самих причин. На підприємствах необхідно проводити ретельне роз-

слідкування кожного випадку травматизму з виявленням причин, що викликали, і вжиттям відповідних заходів з їх усунення. Крім того, потрібно систематично за певні періоди (місяць, квартал, рік) аналізувати всі випадки травм за їхнім характером й причинами. Такий аналіз дозволяє встановити найбільш часті й характерні для певного підприємства причини травматизму й зосередити основні зусилля на їхньому усуненні. Розслідування кожного конкретного випадку проводять безпосередньо на місці події того ж або наступного дня за участю представників адміністрації цеху або ділянки, медпункту й профспілкових органів.



**Рис. 4 – Трьохступенева схема забезпечення безпечного стану об’єктів**

Періодичний аналіз травматизму здійснюють із профспілковими органами й адміністрацією із залученням працівників медпункту або медсанчастини, санепідемстанції й робітничого активу. Крім того, при будівництві й експлуатації підприємств необхідно передбачати всі можливі заходи попередження виникнення причин травматизму. Ці заходи повинні враховувати як загальні причини травм, так і специфіку кожного підприємства.



Рис. 5 – Перший ступінь забезпечення безпечного стану об'єктів



Рис. 6 – Другий ступінь забезпечення безпечного стану об'єктів



Рис. 7 – Третій ступінь забезпечення безпечного стану об'єктів

## ЛЕКЦІЯ 6. РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ В ХІМІЧНІЙ ГАЛУЗІ

### План лекції:

1. Організація розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь).
2. Робота комісії з розслідування нещасних випадків.
3. Комісія зі спеціального розслідування.
4. Зміни в розслідуванні нещасних випадків на виробництві, які пов'язані з веденням в країні воєнного стану

### 6.1 Організація розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)

Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 17.04.2019 № 337 (далі – Порядок № 337), набув чинності 01.07.2019.

У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні:

безпосередній керівник робіт – спеціаліст, фахівець відповідної кваліфікації, який дає завдання працівникові щодо виконання робіт, здійснює особистий контроль за ходом їх виконання і дотриманням заходів безпеки на робочих місцях;

гостре професійне захворювання (отруєння) – захворювання (або смерть), що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу на працівника шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру (у тому числі інфекційні, паразитарні, алергійні захворювання);

груповий нещасний випадок – нещасний випадок, що стався одночасно з двома та більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;

медичний висновок – висновок у формі рішення лікарсько-консультативної комісії (лікарсько-експертної комісії) закладу охорони здоров'я (у разі нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та висновок у формі рішення лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я (у разі хронічного професійного захворювання (отруєння) за місцем амбулаторного обліку, лікування або обстеження потерпілого про встановлення зв'язку погіршення стану здоров'я працівника з впливом на нього важкості та напруженості трудового процесу, небезпечних, шкідливих виробничих факторів, психоемоційних причин або протипоказань за станом здоров'я виконувати роботу;

нешасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця), внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі вна-

слідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання (отруєння) та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного та рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення тощо;

прихований нещасний випадок на виробництві – нещасний випадок, про який роботодавець, потерпілий або працівник, який його виявив, не повідомив у встановлений цим Порядком строк відповідним органам та установам, та/або нещасний випадок, розслідування якого не проведено комісією підприємства (установи, організації);

територія підприємства (установи, організації) – земельна ділянка, що надана у користування підприємству (установі, організації), а також ділянка, яка віднесена до його території згідно з рішенням відповідного місцевого органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування, включаючи виробничі, адміністративні та побутові приміщення, будівлі, споруди, розміщені на такій земельній ділянці, на (в) яких провадиться виробнича діяльність;

хронічне професійне захворювання (отруєння) – захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника виключно або переважно впливу шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, пов'язаних з роботою.

*Першочергові кроки при настанні нещасного випадку на виробництві.*

Після того, як на підприємстві стався нещасний випадок, свідки події повинні вжити всіх можливих заходів, щоб надати допомогу потерпілому. Також потрібно негайно повідомити про цей інцидент безпосередньому керівникові, службі охорони праці підприємства або іншій уповноваженій особі підприємства. Підстава – пункт 4 Порядку № 337.

Безпосередній керівник робіт чи інша уповноважена особа підприємства зобов'язані терміново організувати надання першої домедичної допомоги потерпілому та у разі потреби доправити його до закладу охорони здоров'я. Також потрібно негайно повідомити роботодавцю про те, що сталося. Від того наскільки швидко й повно будуть здійснені всі необхідні заходи, залежатиме тяжкість втрат та масштабність наслідків від нещасного випадку.

До прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку потрібно зберегти обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, у якому вони були на момент нещасного випадку. Однак це потрібно робити лише у тих випадках, якщо ніщо не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і зміна обстановки не призведе до більш тяжких наслідків або порушення виробничих процесів.



Якщо неможливо зберегти обстановку у такому стані, у якому вона була на момент нещасного випадку, потрібно зробити чіткі фотографії механізмів, вузлів, агрегатів, інструменту, показання приборів тощо. Це можна зробити навіть за допомогою власного мобільного телефону.

Продовжувати виробничу діяльність на місці нещасного випадку або почати експлуатувати машини, механізми, устаткування можливо лише з дозволу голови комісії з розслідування нещасного випадку.

Кому повідомити про нещасний випадок

Роботодавець зобов'язаний надати Повідомлення про нещасний випадок за місцем його настання до:

- територіального органу Держпраці;
- територіального органу ПФУ;
- керівникові підприємства (установи, організації), на території якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (установи, організації);
- керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці, а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці;
- уповноваженому органу чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення);
- органу ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.

Перелік наведено в абзацах чотири—дев'ять пункту 8 Порядку № 337.

У разі отримання інформації про нещасний випадок від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи тощо роботодавець зобов'язаний повідомити підприємствам (установам, організаціям), наведеним вище, засобами зв'язку протягом доби, на паперовому носії — не пізніше наступного робочого дня.

Наприклад, якщо нещасний випадок стався в п'ятницю, 15 травня, то роботодавець зобов'язаний повідомити про нього засобами зв'язку не пізніше суботи, 16 травня (протягом доби). А повідомлення на паперовому носії можна надати 18 травня, тобто наступного робочого дня.

Якщо нещасний випадок стався внаслідок події під час руху транспортних засобів усіх видів, подавати повідомлення потрібно за місцем реєстрації підприємства.

Обставини, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов'язаними з виробництвом, є:

- виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства (установи, організації), у тому числі у відрядженні (згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства (установи, організації), на яке він відряджений);

– перебування потерпілого на робочому місці, на території підприємства (установи, організації) або в іншому місці під час виконання трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття на підприємство (в установу, організацію) до відбуття з нього, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства (установи, організації), у тому числі в робочий і надурочний час;

– підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування працівника з цією метою по території підприємства (установи, організації) перед початком роботи та після її закінчення;

– виконання завдань за письмовим розпорядженням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

– виконання потерпілим дій в інтересах підприємства (установи, організації), де він працює, що не належать до його трудових (посадових) обов'язків;

– раптова смерть внаслідок гострої серцево-судинної недостатності, ішемічного інсульту, серцево-судинної недостатності або порушення мозкового кровообігу під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво (реконструкція, капітальний ремонт), технічне переоснащення шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, проведення геологорозвідувальних робіт під землею) або після підйому на поверхню з даною ознакою, що підтверджено медичним висновком;

– раптове погіршення стану здоров'я потерпілого, одержання травм або його смерть під час виконання трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або у разі, коли потерпілий не пройшов обов'язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку;

– проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству (установі, організації), або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору з іншим підприємством (установою, організацією);

– проїзд згідно з установленим завданням і маршрутом до місця чи з місця відрядження на транспортному засобі (громадському, власному чи службовому тощо, в тому числі наданому іншим підприємством (установою, організацією) на підставі письмової угоди з роботодавцем про надання послуг з перевезення), що підтверджується документально та відшкодовується роботодавцем;

– використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства (установи, організації) з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця (безпосереднього керівника робіт) та ін.

Повний перелік підстав, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов'язаними з виробництвом, наведено у п. 52 Порядку.

Нещасний випадок визнається не пов'язаним із виробництвом у разі:

- вчинення потерпілим кримінального правопорушення, що встановлено обвинувальним вироком суду або постановою (ухвалою) про закриття кримінального провадження за nereабілітуючими підставами;
- смерті працівника від загального захворювання або самогубства, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

## **6.2 Робота комісії з розслідування нещасних випадків**

Комісію з розслідування нещасного випадку створюють наказом роботодавця не пізніше наступного робочого дня після того, як отримали інформацію про нещасний випадок від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяву потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи.

Розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) комісією підприємства проводиться протягом п'яти робочих днів з дня її утворення.

Якщо на підприємстві достатня кількість працівників, щоб створити комісію, розслідування організовує керівник підприємства. До складу комісії входять:

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);
- представник територіального органу Пенсійного фонду України;
- представник первинної організації профспілки (у разі її відсутності — уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);
- лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння));
- інші представники підприємства (установи, організації), посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

Підстава – пункт 13 Порядку № 337.

Безпосередній керівник потерпілого не може входити до складу комісії з розслідування нещасного випадку.

У разі коли нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) сталися з працівником фізичної особи – підприємця або підприємства, де відсутня необхідна кількість працівників для утворення комісії, розслідування проводиться комісією, утвореною підприємством чи фізичною особою – підприємцем за місцем настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння).

Порядок проведення розслідування нещасних випадків на виробництві передбачає, що матеріально-технічне та фінансове забезпечення діяльності комісії покладається на роботодавця, який повинен створити всі умови для належної її роботи. Зокрема, він має забезпечити комісію з розслідування:

- приміщенням;
- засобами зв'язку;
- оргтехнікою;
- автотранспортом;
- спецодягом та спецвзуттям (у разі потреби);
- канцелярським приладдям тощо.

Крім того, роботодавець зобов'язаний організувати друкування, тиражування та формування протягом п'яти робочих днів після затвердження актів за формою Н-1 необхідної кількості копій матеріалів розслідування (спеціального розслідування) разом з актами за формою Н-1, їх прошиття та нумерацію.

Роботодавець може продовжити розслідування, якщо потрібно провести лабораторні дослідження, експертизи, щоб установити обставини й причини нещасного випадку. Таке рішення він погоджує з територіальним органом Держпраці (п. 30 Порядку № 337).

Комісія підприємства може проводити розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, зокрема з можливою інвалідністю потерпілого. Умова – територіальний орган Держпраці надав письмове доручення роботодавцю протягом наступного робочого дня після отримання повідомлення про нещасний випадок. Тобто роботодавець надав повідомлення встановленої форми, а Держпраці наступного дня повинно надати доручення провести таке розслідування (абз. 12 п. 10 Порядку № 337).

### **6.3 Комісія зі спеціального розслідування**

Спеціальна комісія утворюється протягом одного робочого дня після отримання від роботодавця письмового повідомлення про нещасний випадок або за інформацією, отриманою з інших джерел (органу досудового розслідування, звернень потерпілого або членів його сім'ї чи уповноваженої ними особи, первинних організацій і територіальних об'єднань профспілок).

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводять протягом 15-ти робочих днів. Так скеровує пункт 31 Порядку № 337. За потреби провести лабораторні дослідження, експертизи, випробування, отримати відповідні висновки, а також додаткові пояснення від осіб, причетних до нещасного випадку, розслідування можна продовжити до отримання відповідних висновків, матеріалів, відповідей, пояснень тощо.

Комісія (спеціальна комісія) зобов'язана:

- провести засідання комісії з розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), на якому розглянути інформацію про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отру-

ення), розподілити функції між членами комісії, провести зустріч з потерпілим (членами його сім'ї чи уповноваженою ними особою) та скласти протоколи засідання комісії;

- обстежити місце, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), аварія, та скласти відповідний протокол, розробити ескіз місця, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), аварія, і провести фотографування місця настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), аварії (у разі потреби та можливості); одержати письмові пояснення від роботодавця та його представників, посадових осіб, працівників підприємства (установи, організації), потерпілого (якщо це можливо), опитати осіб — свідків нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та осіб, причетних до них;

- вивчити наявні на підприємстві документи та матеріали стосовно нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та у разі потреби надіслати запити до відповідних закладів охорони здоров'я для отримання медичних висновків щодо зв'язку нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) з впливом на потерпілого небезпечних (шкідливих) виробничих факторів та/або факторів важкості та напруженості трудового процесу;

- визначити вид події, що призвела до нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), причини нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та обладнання, устаткування, машини, механізми, транспортні засоби, експлуатація яких призвела до настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), відповідно до Класифікатора видів подій, причин, обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, що призвели до настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), аварії;

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

- визначити необхідність проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи тощо для встановлення причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

- з'ясувати обставини та причини настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

- визначити, пов'язані чи не пов'язані нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) з виробництвом;

- установити осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

- вивчити документи, що дають змогу відстежити походження нехарчової продукції, під час використання (експлуатації) якої сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) або використання (експлуатація) якої могло стати їх причиною (договори, товарно-

супровідну документацію тощо), і подати інформацію про таку продукцію та документи про її походження до відповідного органу державного ринкового нагляду (у разі проведення спеціального розслідування);

- розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), у тому числі пропозиції щодо внесення змін до нормативно-правових актів з охорони праці;

- скласти акти за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення) у кількості, визначеній рішенням комісії; у разі настання групових нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) скласти акти за формою Н-1 на кожного потерпілого;

- розглянути та підписати примірники актів за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення);

- у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта за формою Н-1, скласти картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

Члени комісії повинні дотримуватися вимог законодавства про інформацію щодо захисту персональних даних потерпілих та інших осіб, які зібрані в межах повноважень комісії під час проведення розслідування та задокументовані в акті за формою Н-1.

Рішення щодо визнання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) пов'язаними чи не пов'язаними з виробництвом приймається комісією (спеціальною комісією) шляхом голосування простою більшістю голосів. У разі рівної кількості голосів членів комісії (спеціальної комісії) голос голови є вирішальним.

У разі якщо члени комісії не виконують обов'язків, визначених Порядком № 337, голова комісії має право надсилати керівникам органів (підприємств, установ, організацій тощо), представники яких входять до складу комісії (спеціальної комісії), відповідне подання та запит щодо визначення іншого представника для включення до складу комісії (спеціальної комісії).

#### **6.4 Зміни в розслідуванні нещасних випадків на виробництві, які пов'язані з веденням в країні воєнного стану**

У Порядку з'явився новий розділ — «Процедура розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях». Відповідні зміни внесені постановою Кабміну від 20.01.2023 № 59 (далі — постанова № 59).

Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві поширюється на:

- усіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю;

- осіб, які працюють за трудовим, цивільно-правовим договором, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах незалежно від

форми власності та господарювання, зокрема в іноземних дипломатичних і консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичних осіб — підприємців, осіб, які провадять незалежну професійну діяльність, членів фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;

- учнів та студентів навчальних закладів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів, залучених до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

- осіб, яких утримують у виправних закладах та залучають до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Після внесення в Порядок змін, передбачених постановою № 59, розширено перелік осіб, на кого Порядок розслідування не поширюється. Йдеться, зокрема, про осіб рядового й начальницького складу Державного бюро розслідувань (ДБР), порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків щодо яких установлює директор ДБР (абз. 9 п. 2 Порядку).

Відповідно, дія Порядку № 337 не поширюється:

- на військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки, Збройних Сил, Управління державної охорони, СБУ, Держспецзв'язку, Держспецтрансслужби;

- осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, поліцейських, військовослужбовців Національної гвардії, курсантів (слухачів) закладів освіти МВС і Національної гвардії;

- осіб, що утримуються в установах виконання покарань або слідчих ізоляторах, крім випадків, коли зазначені особи залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами;

- осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби;

- осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту ДСНС;

- військовослужбовців Адміністрації Держприкордонслужби та її регіональних управлінь, Морської охорони, органів охорони державного кордону, розвідувального органу Адміністрації Держприкордонслужби, закладів освіти, науково-дослідних установ та органів забезпечення Держприкордонслужби у період проходження ними військової служби;

- осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро, порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків щодо яких встановлюється Директором Національного антикорупційного бюро;

– осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань, порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків щодо яких устанавлюється Директором Державного бюро розслідувань.

Порядок розслідування доповнили абзацами 18-22 пункту 33, абзацом 2 пункту 35, абзацом 39 пункту 49, що спрощують і поліпшують роботу комісії (спеціальної комісії) з розслідування нещасного випадку.

Так, засідання комісії (спеціальної комісії) вважають чинним, якщо на ньому присутня більшість її членів. Це доповнення до Порядку дає змогу розв'язати проблеми з логістикою, дефіцитом пального та з тим, що часто члени комісії, а особливо спеціальної комісії, проживають у різних населених пунктах.

Участь голови комісії в засіданні комісії (спеціальної комісії) – обов'язкова. Голова комісії (спеціальної комісії) інформує членів комісії щодо часу та місця проведення її засідань усіма наявними засобами зв'язку, зокрема електронною поштою.

Ухвалюють рішення, складають та підписують документи за результатами засідання комісії (спеціальної комісії) присутні на її засіданні члени комісії.

Про ухвалені на засіданні комісії рішення голова комісії (спеціальної комісії) зобов'язаний повідомити тих членів комісії, що були відсутні, за допомогою всіх наявних засобів зв'язку, зокрема електронною поштою.

Інформацію про хід розслідування та його результати, зокрема матеріали розслідування, голова комісії (спеціальної комісії) може надавати потерпілому, членам його сім'ї чи уповноваженій ними особі на його/їхній запит за допомогою всіх наявних засобів зв'язку, зокрема в електронній формі.

Члени комісії (спеціальної комісії) можуть підписувати протоколи, акти та інші документи, а роботодавець, який створив комісію, або керівник органу, що створив спеціальну комісію, може затверджувати ці документи за допомогою електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису такої особи.

У разі незгоди члена комісії (спеціальної комісії) зі змістом розділів 5, 7, 8 акта за формою Н-1 (тимчасових актів за формою Н-1 – якщо їх склали) – він має обов'язково підписати ці акти з відміткою про наявність окремої думки. Таку думку член комісії викладає письмово з обґрунтованими пропозиціями до змісту розділів 5, 7, 8 акта. Окрему думку додають до цих актів, і вона є їх невід'ємною частиною (абз. 14 п. 33 Порядку).



## ЛЕКЦІЯ 7. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ХІМІЧНІЙ ГАЛУЗІ

### План лекції:

1. Органи державного нагляду за охороною праці.
2. Громадський контроль за додержанням законодавства щодо охорони праці.
3. Державну службу України з питань праці.

### 7.1 Органи державного нагляду за охороною праці

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- Управління Держпраці;
- Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки;
- органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України;
- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Нагляд за дотриманням і належним застосуванням законодавства про охорону праці здійснює Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори.

Органи Державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій, Рад народних депутатів і діють відповідно до положень, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Посадові особи органів Державного нагляду за охороною праці (державні інспектори) мають право:

- безперешкодно і в будь-який час відвідувати підконтрольні підприємства для перевірки дотримання законодавства про охорону праці, отримувати від власника необхідні пояснення, матеріали та інформацію з цих питань

- надсилати керівникам підприємств, посадовим особам, керівникам структурних підрозділів Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих Рад народних депутатів, міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків у сфері охорони праці

- зупиняти експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць і обладнання до усунення порушень вимог щодо охорони праці, які створюють загрозу для життя або здоров'я працівників

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці

- надсилати власникам, керівникам підприємств подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати при

необхідності матеріали органам прокуратури для притягнення їх до кримінальної відповідальності.

Органи Державного нагляду за охороною праці встановлюють порядок опрацювання і затвердження власниками положень, інструкцій та інших актів про охорону праці, що діють на підприємствах, розробляють типові документи з цих питань. Власник повинен безоплатно створити необхідні умови для роботи представників органів Д. н. за о. п. Посадові особи органів Д. н. за о. п. несуть відповідальність за виконання покладених на них обов'язків згідно із законодавством. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування та діють відповідно до положень, що затверджуються Кабінетом Міністрів України.

## **7.2 Громадський контроль за додержанням законодавства щодо охорони праці**

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

- трудові колективи через обраних ними уповноважених;
- професійні спілки – в особі своїх виборних органів і представників.

Інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці створюється на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, видів їх діяльності та чисельності працюючих для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Діяльність уповноважених проводиться на підставі «Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці», яке розробляється відповідно до Типового положення і затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. Уповноважені з питань охорони праці обираються на загальних зборах (конференції) колективу підприємства або цеху, дільниці з числа досвідчених та ініціативних працівників на строк дії повноважень органу самоврядування трудового колективу. Працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та нешкідливих умов праці, не може бути уповноваженим з питань охорони праці. Чисельність останніх визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі. Свої обов'язки уповноважені з питань охорони праці виконують, як правило, в процесі виробництва, безпосередньо на своїй дільниці, зміні, бригаді. Уповноважені з питань охорони праці не рідше одного разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, котрим вони обрані.

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

1) виконанням вимог законодавчих та нормативних актів про охорону праці;

2) забезпеченням працівників інструкціями, положеннями з охорони праці, які діють у межах підприємства, та додержання їх вимог працівниками;

3) своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань;

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

Уповноважені з охорони праці мають право:

1) безперешкодно перевіряти стан безпеки і гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів про охорону праці на об'єктах підприємства чи виробничого підрозділу, колектив якого його обрав;

2) вносити в спеціально заведену для цього книгу обов'язкові для розгляду власником (керівником структурного підрозділу) пропозиції щодо усунення виявлених порушень;

3) вимагати від керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці у разі створення загрози життю або здоров'ю працюючих;

4) вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці.

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

Головною метою і завданням представників профспілок є захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань.

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

1) в опрацюванні національної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;

2) в опрацюванні державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;

3) в опрацюванні власником або керівником підприємства комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;

4) у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань, у тому числі спеціальних розслідуваннях за участю фахівців з охорони праці вищих проф-органів, у розробленні заходів щодо їх попередження;

5) у підготовці разом з власником подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірів одноразової допомоги працівникам, які потерпіли на виробництві, а також про порядок зменшення цієї допомоги за наявності вини працівника у нещасному випадку;

6) у розробленні пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;

7) в організації соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);

8) у визначенні Кабінетом Міністрів України порядку перегляду і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці;

9) у роботі комісій з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання ними нормативних актів про охорону праці, з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення на відповідність їх до вимог нормативних актів про охорону праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

### **7.3 Державну службу України з питань праці**

Державна служба України з питань праці (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, утворений 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.

Основними завданнями 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 дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, загальноо-

бов'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.

Діяльність Держпраці спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України.

Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 р Текст Положення.

Держпраці здійснює свої повноваження через утворені в установленому порядку територіальні органи Постанова КМУ від 12.01.2022 року №14 "Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці".

Держпраці очолює Голова, якого призначає на посаду та звільняє з посади Кабінет Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на підставі пропозицій Міністра економіки України.

Держпраці відповідно до покладених на неї завдань:

1) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерства та в установленому порядку подає їх Першому віце-прем'єр-міністрові України - Міністрові економіки;

2) готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, 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, державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності;

3) координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб'єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими

матеріалами промислового призначення, 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;

4) здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;

5) розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських організацій роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм;

6) здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю;

6-1) здійснює державний нагляд за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення центральними органами виконавчої влади;

7) здійснює контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готує пропозиції щодо вдосконалення таких списків;

8) здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці;

9) здійснює державний контроль за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування;

10) здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу);

11) здійснює державний контроль за додержанням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у частині виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю;

12) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування законодавства про 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;

13) здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків;

14) здійснює в установленому законодавством порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю Фонду соціального страхування України;

15) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за:

- факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників;

- виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;

- дотриманням вимог санітарних норм та правил;

- своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників;

- наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників;

16) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці, зокрема в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, у тому числі з питань:

забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;

монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення;

виробництва, зберігання, використання отруйних речовин у виробничих процесах, у тому числі продуктів біотехнологій та інших біологічних агентів;

організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці; навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення та перевірки їх знань;

17) здійснює державний гірничий нагляд з питань:

правильності розробки родовищ корисних копалин;

18) здійснює дозиметричний контроль робочих місць та доз опромінення працівників;

19) забезпечує складення санітарно-гігієнічних характеристик умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці;

20) організовує проведення:

експертизи проектної документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із забезпечення безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

державної технічної експертизи безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірничих підприємств, експертизи проектів з протиаварійного захисту гірничих підприємств;

державної експертизи умов праці із залученням Держсанепідслужби;

випробування устаткування та матеріалів, технічного огляду машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

експертизи проектної та іншої документації на виготовлення і впровадження технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрації, огляду, випробування виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення;

експертної оцінки стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, об'єктів підвищеної небезпеки, а також експертного обстеження (технічного діагностування) устаткування машин, механізмів підвищеної небезпеки;

21) проводить:

розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам;

розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь;

моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу;

навчання, підвищення кваліфікації, підготовку та перепідготовку посадових осіб центральних органів виконавчої влади, уповноважених на здійснення контролю за додержанням законодавства про працю;

22) здійснює інші повноваження, визначені законом.



## **ЛЕКЦІЯ 8. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ**

### **План лекції:**

1. Правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування.
2. Страховий випадок за соціальним страхуванням від нещасного випадку.
3. Порядок встановлення факту нещасного випадку та/або професійного захворювання на виробництві.
4. Припинення здійснення страхових виплат.

### **8.1 Правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування**

01 січня 2023 року набрали чинності зміни до деяких законодавчих актів України у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, за якими почали діяти нові правила призначення, нарахування та виплати страхових виплат у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Серед іншого, замість Фонду соціального страхування України уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку з 01 січня 2023 року став Пенсійний фонд України.

Незважаючи на зміну уповноваженого органу управління, отримувачам раніше призначених страхових виплат НЕ ПОТРІБНО повторно звертатись до територіальних органів Пенсійного фонду України, оскільки виплатні документи, бази даних, носії інформації та програмне забезпечення щодо ведення обліку та здійснення страхових виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі — страхові виплати) передаються виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування та її робочими органами Пенсійному фонду України в електронній формі.

Правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючим громадянам щодо їх соціального захисту у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, охорони їхнього життя та здоров'я визначає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1105-XIV від 23.09.1999 (далі – Закон № 1105) та Порядок здійснення страхових виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 1467 від 30.12.2022.

Об'єктом соціального страхування є страховий ризик та страховий випадок, із настанням яких у застрахованих осіб (членів їхніх сімей, інших осіб)

виникає право на страхові виплати та соціальні послуги відповідно до цього Закону залежно від видів соціального страхування.

## **8.2 Страховий випадок за соціальним страхуванням від нещасного випадку**

Страховим випадком за соціальним страхуванням від нещасного випадку є:

- нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене у період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму;

- нещасний випадок, що стався, або професійне захворювання, яке виникло внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

Нещасним випадком на виробництві є обмежена в часі подія або рапто-вий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких за-подіяно шкоду здоров'ю працівника або настала його смерть.

Професійне захворювання – це захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлено виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Особами, що підлягають соціальному страхуванню від нещасного випадку та/або професійного захворювання, є:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, зокрема які є резидентами Дія Сіті, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб;

- особи, які обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;

- фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах

- здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої, післядипломної освіти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять, під час занять, коли вони набувають професійних навичок, у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах.

- дитина до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення нею 23 років, якщо така дитина народилася з інвалідністю в

результаті заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування жінки на виробництві або її професійного захворювання під час вагітності;

– члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах, за умови їх добровільного страхування від нещасного випадку.

### **8.3 Порядок встановлення факту нещасного випадку та/або професійного захворювання на виробництві**

Кожний факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці» № 2694 – XII від 14.10.1992 року за процедурою, визначеною Порядком розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 337 від 17.04.2019 року (зі змінами).

За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за формою Н-1, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування (ст. 22 Закону України «Про охорону праці»).

Складений акт разом з іншими матеріалами проведеного розслідування розглядається на засіданні спеціально створеної комісії з розслідування нещасного випадку на виробництві та/або професійного захворювання, яка і приймає рішення щодо визнання нещасного випадку та/або професійного захворювання пов'язаними чи не пов'язаними з виробництвом.

Порушення застрахованою особою правил охорони праці, що спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

У разі прийняття спеціальною комісією рішення про визнання нещасного випадку та/або професійного захворювання пов'язаними з виробництвом, потерпіла особа та/або члени її сім'ї мають право на отримання страхових виплат, визначених законом.

Для призначення страхових виплат потерпілий або особи, які мають право на такі виплати у разі смерті потерпілого, подають до Пенсійного фонду України в електронній формі через Єдиний державний вебпортал електронних послуг або веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України заяву про призначення виплати (особисто або через уповноваженого представника) за формою, затвердженою правлінням Пенсійного фонду України.

За малолітніх або неповнолітніх осіб заяву подає один із батьків або інший законний представник

Заява може бути подана до Пенсійного фонду України також у формі паперового документа.

Інші документи, необхідні для прийняття рішення про призначення страхових виплат, отримуються територіальними органами Пенсійного фонду

України шляхом автоматизованого обміну наявними даними між інформаційно-комунікаційними системами органів державної влади, підприємств, установ, організацій; а у разі відсутності інформації у державних реєстрах та базах даних – можуть бути надані заявником.

Заява про призначення страхових виплат розглядається протягом 10 календарних днів, не враховуючи дня надходження документів.

Рішення оформлюється постановою, в якій зазначаються дані про осіб, які мають право на страхові виплати, розміри виплат на кожного члена сім'ї та строки їх здійснення або обґрунтування відмови у виплатах; до постанови додаються копії необхідних документів.

Страховими виплатами є грошові суми, які уповноважений орган управління виплачує застрахованій особі чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які на день смерті потерпілого мали право на одержання від нього утримання, а також дитина, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один із батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли восьмирічного віку.

Страхові виплати складаються із:

1) щомісячної страхової виплати втраченої заробітної плати (або відповідної її частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі - щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати у встановлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати дитині, яка народилася з інвалідністю внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхових витрат на професійну реабілітацію та соціальну допомогу;

5) допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

Страхові виплати здійснюються щомісяця:

1) потерпілому — з дня втрати працездатності внаслідок нещасного випадку або з дати встановлення професійного захворювання;

2) особам, які мають право на страхові виплати у зв'язку із смертю годувальника, — з дня смерті потерпілого, але не раніше дня виникнення права на страхові виплати.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення медико-соціальною експертною комісією стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті потерпілого — у місячний строк з дня його смерті особам, які мають на це право.

Страхові виплати здійснюються виключно в грошовій формі за зазначеним у заяві місцем фактичного проживання одержувача страхової виплати в межах України незалежно від задекларованого або зареєстрованого місця проживання одержувача страхової виплати через поточні рахунки в банках або уповноваженими організаціями, що здійснюють виплату і доставку пенсій та грошової допомоги, в тому числі в готівковій формі (через відділення оператора поштового зв'язку АТ «Укрпошта»).

Страхові виплати, призначені, але своєчасно не одержані потерпілим або особою, яка має на це право, здійснюються за весь минулий час, але не більше ніж за три роки з дня звернення за їх одержанням.

Здійснення страхових виплат особам, що виїхали за межі України на постійне проживання.

Підстави та порядок здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, що виїхали за межі України регулюються міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

У сфері соціального та пенсійного забезпечення Україною укладені та ратифіковані міждержавні договори – угоди з Республікою Австрія, Республікою Польща, Республікою Молдова, Португальською республікою, Естонською Республікою, Литовською Республікою, Королівством Бельгія, Словацькою Республікою, Чеською Республікою, Республікою Болгарія, Латвійською Республікою, Королівством Іспанія, Азербайджанською Республікою, Республікою Грузія, Республікою Казахстан, державами - учасницями Співдружності Незалежних держав (Вірменія, Білорусь, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Таджикистан, Туркменістан, Узбекистан, Росія Україна), Республікою Білорусь та Російською Федерацією.

В укладених Україною міждержавних договорах та угодах відсутній єдиний алгоритм нарахування страхових виплат громадянам України, які виїхали на постійне місце проживання до інших країн, а також порядок їх виплати. Кожна угода має свої особливості та правила нарахування і виплати страхових виплат в зв'язку із нещасним випадком на виробництві та/або професійним захворюванням.

Порядок здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, що виїхали за межі України, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 998 від 09.08.2001 року і застосо-

вується у разі, якщо міжнародними договорами не визначені інші правила здійснення страхових виплат.

Для перерахування (переказу) відповідних грошових сум потерпілий подає Пенсійному фонду України через дипломатичне представництво або консульську установу України в країні свого постійного проживання або іншим прийнятним способом (в тому числі в електронній формі або через електронний кабінет пенсіонера):

а) заяву за формою, що затверджується Пенсійним фондом України, із зазначенням способу перерахування (переказу) грошових сум;

б) довідку дипломатичного представництва або консульської установи України про постійне місце свого проживання за кордоном.

в) щороку в грудні свідоцтво, яким засвідчується факт перебування потерпілого в живих, виданого відповідно до законодавства України дипломатичним представництвом або консульською установою України.

Страхові виплати потерпілий одержує за своїм вибором шляхом:

а) перерахування грошових сум на його рахунок, відкритий у банківській установі на території України;

б) перерахування грошових сум на його рахунок у кредитній установі країни його постійного проживання за межами України;

в) поштового переказу грошових сум на адресу потерпілого в країні його постійного проживання, якщо Україною укладено з нею угоду про обмін поштовими грошовими переказами.

Перерахування (переказ) сум страхових виплат здійснюється Пенсійним фондом України через уповноважений банк у валюті країни проживання потерпілого або в доларах США за офіційним (обмінним) курсом Національного банку на день перерахування (переказу). Потерпілий, ступінь втрати професійної працездатності якому не встановлено безстроково, підлягає повторному медико-соціальному огляду в Україні у порядку, встановленому законодавством України. У разі коли потерпілий не має можливості приїхати в Україну для повторного медико-соціального огляду, встановлення йому ступеня втрати професійної працездатності може здійснюватися заочно, без присутності самого потерпілого, за наявності його особистої згоди, відповідного клопотання Пенсійного фонду України та на підставі медичних документів лікувальної установи за місцем проживання потерпілого за межами України, які містять достатню інформацію для встановлення ступеня втрати професійної працездатності потерпілим. Медичні документи мають бути перекладені на українську мову та легалізовані у встановленому законом порядку.

#### **8.4 Припинення здійснення страхових виплат**

Відповідно до статті 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» здійснення страхових виплат і надання соціальних послуг припиняються:

1) якщо потерпілим є особа, якій оформлено документи для виїзду за кордон на постійне проживання/залишення на постійне проживання за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

2) на весь час, протягом якого потерпілий перебуває на державному утриманні, за умови що частка виплати, яка перевищує вартість такого утримання, надається особам, які перебувають на утриманні потерпілого;

3) якщо з'ясувалося, що страхові виплати призначено на підставі документів, які містять неправдиві відомості. Сума витрат на страхові виплати, отримані застрахованим, стягується в судовому порядку;

4) якщо страховий випадок настав внаслідок навмисного наміру заподіяння собі травми;

5) якщо потерпілий ухиляється від реабілітації у сфері охорони здоров'я чи професійної реабілітації або не виконує правил, пов'язаних з установленням чи переглядом обставин страхового випадку, або порушує правила поведінки та встановлений для нього режим, що перешкоджає одужанню;

6) у разі смерті отримувача страхових виплат;

7) у разі добровільної відмови від страхової виплати потерпілим або особами, які мають право на страхові виплати в разі смерті потерпілого;

8) в інших випадках, передбачених законом.

Про відмову у призначенні страхових виплат, зміну їх розміру, зупинення та/або припинення їх виплати Пенсійний фонд України у десятиденний термін надсилає потерпілому повідомлення з обґрунтуванням мотивів та підстав прийняття рішення, рішення органів Пенсійного фонду України може бути оскаржене в судовому порядку відповідно до вимог Кодексу адміністративного судочинства України.

## ЛЕКЦІЯ 9. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

### План лекції:

1. Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень.
2. Організація наукових досліджень у галузі охорони праці.
3. Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці.

### 9.1 Вимоги безпеки до лабораторних приміщень та обладнання для наукових досліджень

Оцінка вибухопожежонебезпеки об'єкта здійснюється за результатами відповідного аналізу пожежонебезпеки будівель, приміщень, інших споруд, характеру технологічних процесів і пожежонебезпечних властивостей речовин, що в них застосовуються, з метою виявлення можливих обставин і причин виникнення вибухів і пожеж та їх наслідків.

Згідно НАПБ Б.03.002-2007, лабораторії для дослідження процесів плавки металів, обробки металів, зварювання, різання та наплавлення відносяться до категорії «Г».

Згідно з «Правилами улаштування електроустановок» (ПУЕ), приміщення вищеназваних лабораторій відносяться до класу В-19, оскільки всі нагрівальні, плавильні, зварювальні, різальні та наплавочні роботи виконують під витяжними зонтами або панелями, із застосуванням відкритого вогню.

Лабораторні приміщення необхідно розташовувати в окремих будівлях або на нижніх поверхах виробничих споруд, ізольованих від інших приміщень. Ступінь вогнестійкості будівель повинна бути не нижче третьої. Стіни і стелю лабораторії фарбують фарбами, які не допускають всмоктування пилу, зварювального аерозолу, газів і дозволяють виконувати їх очищення, миття чи дегазацію. Підлогу та поверхні робочих столів та стільців необхідно виконувати з негорючих та важкогорючих матеріалів.

У лабораторії повинна бути передбачена можливість відключення подачі газу, води та електроенергії. Крани та рубильники встановлюють у легкодоступних місцях.

Всі приміщення лабораторії повинні бути обладнані загальнообмінною припливно-витяжною вентиляцією, місцевими відсмоктувачами, пилогазовловлювачами, панелями, зонтами.

Технологічне обладнання при нормальних режимах роботи повинно бути пожежонебезпечним, а на випадок небезпечних аварій та несправностей необхідно передбачати захисні заходи, що обмежують масштаби та наслідки пожеж обладнання, призначене для використання пожежонебезпечних та вибухопожежонебезпечних речовин та матеріалів, повинно відповідати вимогам конструкторської документації.



Плавильні, нагрівальні, зварювальні, наплавлювальні, паяльні та інші процеси необхідно виконувати у відповідності з регламентами та іншою, затвердженою керівництвом підприємства нормативно-технічною та експлуатаційною документацією.

На речовини та матеріали, що застосовуються у вищеназваних процесах, повинні бути дані про показники їх пожежної небезпеки згідно ДСТУ Б В.2.7-19-95. Характеристики пожежної небезпеки цих речовин повинні бути вивчені обслуговуючим персоналом, який повинен при роботі з пожежовибухонебезпечними речовинами та матеріалами дотримуватись вимог маркування та попереджувальних написів, що нанесені на упаковках та наведені у вказівках із їх застосування.

У приміщеннях лабораторії та на обладнанні, котре є потенційним джерелом вибуху або займання необхідно наносити знаки, що забороняють користування відкритим полум'ям, а також знаки, котрі попереджують про обережність при наявності займистих та вибухонебезпечних речовин відповідно до вимог НПАОП 45.2-1.02-90.

Лабораторії, в яких застосовуються пожежовибухонебезпечні речовини та матеріали, повинні бути оснащені автоматичними засобами контролю параметрів, показники яких визначають пожежовибухонебезпеку досліджуваних процесів, сигналізацією максимальних значень і системами блокувань, що запобігають виникненню аварійних ситуацій.

Конструкції витяжних пристроїв повинні запобігати накопиченню пожежонебезпечних відкладень і забезпечувати можливість їх очищення пожежонебезпечними засобами. Роботи з очищення повинні виконуватись систематично згідно з технологічним регламентам і фіксуватись у журналі.

## **9.2 Організація наукових досліджень у галузі охорони праці**

Для наукового і науково-технічного вирішення проблем охорони праці, забезпечення системного й комплексного підходу до організації нормотворчої діяльності, вдосконалення нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в Україні створено мережу базових (головних) організацій та установ. Їх діяльність охоплює майже всі визначені напрями охорони праці, що потребують розвитку й удосконалення. Такі організації визначено в більшості галузей народного господарства згідно з рішенням міністерств, відомств, концернів, корпорацій та інших об'єднань підприємств, створених за галузевим принципом. Це – провідні науково-дослідні, проектно-конструкторські й інші організації, які спеціалізуються з питань безпеки, гігієни та виробничого середовища.

Для наукового забезпечення охорони праці створено Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці, який разом з інститутами Академії наук України та іншими науково-дослідними і проектно-конструкторськими установами, навчальними закладами здійснює фунда-

ментальні і прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці та ідентифікації професійної небезпечності.

На Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці покладено виконання функції головної організації в Україні, яка координує роботу в даному напрямку, надає методичну допомогу фахівцям, організує підвищення їх кваліфікації, а також безпосередньо опрацьовує проект міжгалузевих і окремих галузевих нормативних актів про охорону праці.

### **9.3 Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці**

Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці (ННДПБОП) створений Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки (Держгірпромнагляд) відповідно до Закону України «Про охорону праці» за рішенням Уряду України.

Діяльність інституту спрямована на наукове забезпечення промислової безпеки та охорони праці, збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

В своєму складі інститут має наступні науково-дослідні лабораторії:

- лабораторія аналізу виробничого травматизму та наглядової діяльності; лабораторія інформаційних технологій;
- лабораторія промислової безпеки; лабораторія стратегії та економічної політики управління промисловою безпекою та охороною праці;
- лабораторія аналізу та розробки системи управління охороною праці; лабораторія науково-організаційної підтримки;
- лабораторія нормативного забезпечення.

Структурним підрозділом ННДПБОП є науково-дослідний відділ державного нагляду за промисловою безпекою та охороною праці (відділ № 1). У складі відділу три науково-дослідні лабораторії:

- промислової безпеки;
- інформаційних технологій;
- аналізу виробничого травматизму, наглядової діяльності та розробки профілактичних заходів.

Науково-дослідний відділ № 1 здійснює свою діяльність відповідно до виконання тематичних планів науково-дослідних робіт (НДР) лабораторіями та забезпечує загальне керівництво науково-дослідними лабораторіями, направляє, контролює та координує їх діяльність. Керівництво та координація здійснюється за такими напрямками:

- 1) дослідження стану наглядової діяльності за охороною праці та її впливу на рівень виробничої безпеки в Україні;
- 2) аналіз виробничого травматизму, аварій, умов і безпеки праці в галузях економічної діяльності;

3) дослідження та аналіз досягнень в області безпеки технологічних процесів у гірництві, розроблення науково-методичних положень щодо забезпечення безпеки у технологічних процесах;

4) аналіз сучасних інформаційних технологій, розробка програмного продукту для прийняття оптимізованих рішень в сфері охорони праці та промислової безпеки;

5) розроблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо підвищення ефективності заходів з профілактики виробничого травматизму.

Структурним підрозділом ННДІПБОП є науково-дослідний відділ управління промисловою безпекою та охороною праці на виробництві (відділ № 2) є структурним підрозділом ННДІПБОП.

До складу відділу входять два структурних підрозділи:

– науково-дослідна лабораторія стратегії та економічної політики управління промисловою безпекою та охороною праці;

– науково-дослідна лабораторія аналізу та розробки систем управління охороною праці.

Науково-дослідний відділ № 2 здійснює свою діяльність, основу на планах науково-дослідних робіт (НДР) підпорядкованих науково-дослідних лабораторій. Цей відділ координує наукові дослідження за такими напрямками: дослідження стану науково-технічної підтримки наглядової діяльності за охороною праці; наукові дослідження з ефективності економічного стимулювання при управлінні промисловою безпекою та охороною праці; удосконалення нормативно-правового забезпечення державного нагляду в сфері охорони праці; дослідження з питань виявлення виробничих небезпек, аналізу ризиків, аудиту, менеджменту безпеки виробництва та наукової підтримки експертизи в частині розроблення нової та перегляду існуючої нормативної документації з охорони праці та промислової безпеки; розроблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо підвищення ефективності заходів з профілактики виробничого травматизму, на основі удосконалення науково-технічної підтримки державного нагляду в сфері охорони праці.

Завданнями відділу № 2 є:

1) вивчення, дослідження і узагальнення вітчизняного і світового досвіду у вирішенні проблем ефективності управління охороною праці, зокрема економічних та адміністративних методів стимулювання; систем управління охороною праці на державному, галузевому рівні та на рівні підприємства, профілактики виробничого травматизму та профзахворювань на цих рівнях;

2) на основі результатів аналізу чинного законодавства, нормативно-правових актів у сфері промислової безпеки та охорони праці розроблення і впровадження нормативно-правових актів в частині проведення аудиту систем управління охороною праці, що відповідають сучасному стану розвитку економіки України;

3) надання методичної та консультаційної допомоги підприємствам при вирішенні питань у сфері промислової безпеки та охорони праці, що пов'язані з аналізом ризиків, розроблення систем управління охороною праці, організа-

цією аудиту, менеджментом безпеки виробництва та наукової підтримки експертизи;

4) забезпечення виконання наказів і розпоряджень керівництва ННДП-БОП з питань діяльності відділу;

5) підготовка інформаційних матеріалів щодо виконаних робіт;

6) підготовка пропозицій стосовно ефективності і покращення якості наукових розробок, скорочення строків виконання і впровадження результатів НДР.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРА

1. Освітньо-професійна програма «Радіаційний та хімічний захист» за спеціальністю 161 «Хімічні технології та інженерія» підготовки за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти в галузі знань 16 «Хімічна та біоінженерія».

2. Розслідування, облік і аналіз нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві: конспект лекцій / Дейнеко Н.В. (Мінська Н.В.), Малько О. Д. - Харків: НУЦЗ України, 2019. – 110 с.

3. Мінська Н.В., Трефілова Л.М. Охорона праці під час воєнного стану. Запобігання виникненню надзвичайних ситуацій, реагування та ліквідація їх наслідків. Матеріали круглого столу (вебінару). – Харків: Національний університет цивільного захисту України, 23 лютого 2023. – С. 220-221.

4. Дейнека, В. В. Основи охорони праці : курс лекцій. Для здобувачів вищої освіти, які навчаються на першому (бакалаврському) рівні за спеціальністю 161 «Хімічні технології та інженерія» за освітньо-професійною програмою «Радіаційний та хімічний захист» / В. В. Дейнека, О. В. Христич . – Х : НУЦЗУ, 2021 . – 71 с.

5. М. С. Одарченко, В .І. Степанов, Я. М. Черненко. Основи охорони праці: підручник/ Х. Стиль-Издат, 2018 – 334 с.

### Інформаційні ресурси

1. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL:<https://www.dsns.gov.ua>.

2. Державна служба України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua>. 3. Міжнародна організація праці (Україна). URL:<http://www.ilo.org.ua>.

4. Міністерство охорони здоров'я України. URL: <http://www.moz.gov.ua>.

5. Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці. URL: <http://www.ndiop.kiev.ua>.

6. Фонд соціального страхування України. URL: <http://www.fssu.gov.ua>.

7. Харківський науково-дослідний інститут гігієни праці та професійних захворювань (Офіційний сайт Харківського національного медичного університету). URL: <http://knmu.kharkov.ua>.

8. [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).

### Нормативно-правові акти

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/5403-17>.

3. Закон України від 01.07.2014 р. «Про вищу освіту». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

4. Закон України від 05.09.2017 р. «Про освіту». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

5. Закон України від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

6. Закон України від 06.09.2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

7. Закон України від 14.10.1992 р. «Про охорону праці». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2694-12>.

8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професійних захворювань» від 08.11.2000 р. № 1662. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#Text>.

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» від 11.02.2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>.

10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17.04.2019 р. № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>.

11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01.08.1992 р. № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text>.

12. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.

13. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-п>.

14. Директива Ради Європейських Співтовариств 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і гігієни праці працівників на виробництві» (12.06.1989 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text).

15. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я - Вимоги (OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements). URL: <https://isomanagement.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf>.

16. Міжнародний стандарт SA8000:2001 (2007) «Соціальна відповідальність» (SAI (Social Accountability International) SA 8000:2001). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text>.

17. «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері цивільного захисту України», випуск 92 (доопрацьований). Наказ

ДСНС України від 05.12.2018 р. №707. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0707388-18#Text>.

18. ДК 003:2010 Національний класифікатор України «Класифікатор професій», затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 237 (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

19. ДСТУ 2293:2014 Охорона праці. Терміни та визначення основних понять. URL: [http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id\\_doc=72718](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=72718).

20. ДСТУ 3891:2013 Безпека у надзвичайних ситуаціях. Терміни та визначення основних понять. URL: [http://online.budstandart.com/ru/catalog/docpage?id\\_doc=57361](http://online.budstandart.com/ru/catalog/docpage?id_doc=57361).

21. ДСТУ ISO 26000:2019 Настанови щодо соціальної відповідальності (ISO 26000:2010, IDT) (ISO 26000:2010 Guidance on Social Responsibility). URL: [http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id\\_doc=87921](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=87921).

22. ДСТУ OHSAS 18002:2015 Системи управління гігієною і безпекою праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001:2007 (OHSAS 18002:2008, IDT). URL: [http://online.budstandart.com/ru/catalog/docpage.html?id\\_doc=64325](http://online.budstandart.com/ru/catalog/docpage.html?id_doc=64325).

23. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про службу охорони праці» від 15.11.2004 р. № 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04#Text>.

24. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» від 26.01.2005 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text>.

25. Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду «Про затвердження Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці» від 21.03.2007 р. № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0316-07#Text>.

26. Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду «Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства» від 21.03.2007 р. № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07#Text>.

29. Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 248 від 08.04.2014 р. «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text>.

30. Конвенція МОП № 155. Конвенція про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище (1981 рік). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text).

31. Конвенція МОП № 161. Конвенція про служби гігієни праці (1985 рік). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text).

32. Конвенція МОП № 187. Конвенція про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (2006 рік). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_515#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515#Text).

33. Конвенція МОП № 190. Конвенція про викорінення насильства та домагань у світі праці (2019 рік). URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_750459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf).

34. Рекомендація МОП № 164. Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища (1981 рік). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_075#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075#Text).

35. Рекомендація МОП № 171. Рекомендація щодо служб гігієни праці (1985 рік). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_072#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_072#Text).



*Навчальне видання*

**ОХОРОНА ПРАЦІ В ХІМІЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ**

Конспект лекцій

Підписано до друку 13.06.2024. Формат 60x84 1/16.  
Умовн.-друк. арк. 4,1.  
Вид. № 15/24.

Сектор редакційно-видавничої діяльності  
Національного університету цивільного захисту України  
61023 м. Харків, вул. Чернишевська, 94.  
[www.nuczu.edu.ua](http://www.nuczu.edu.ua)