

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Кафедра загальної екології,
радіобіології та безпеки
життєдіяльності

Безпека праці і життєдіяльності

Навчальний посібник

для студентів ОПП «Водні біоресурси та
аквакультура »
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 207 «Водні біоресурси та
аквакультура»

Перше видання

Київ – 2023

УДК 331.45:632(072)

Кудрявицька А.М., Бондарь В.І., Марчишина Є.І.
«Безпека праці і життєдіяльності» Навчальний посібник
для студентів ОПП «Водні біоресурси та аквакультура»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за
спеціальністю 207 «Водні біоресурси та аквакультура» –
К.: НУБіП- 2023р.-171 с.

Матеріал навчального посібника викладено з
врахуванням сучасного категоріального апарату та
чинного законодавства, що регулює відносини із
забезпечення безпеки життєдіяльності та охорони праці.
Розглянуто основні питання стосовно аспектів взаємолії
в системі “людина – життєве середовище” в цілому та в
її підсистемах. Значна увага приділена ролі людського
чинника у вирішенні питань БЖД. У зв’язку з цим
матеріал посібника викладено з погляду подвійної ролі
людини та заходів, які б вирішили основну державну
проблему життєдіяльності людини.

Рецензенти:

Палапа Н.В. доктор сільськогосподарських наук,
старший науковий співробітник, завідувач сектором
розвитку сільських територій. Інститут агроєкології і
природокористування НААН

Дмитруха Н.М., доктор біологічних наук, с.н.с.,
завідувач лабораторією промислової токсикології і
гігієни праці при використанні хімічних речовин імені
академіка НАМН України Трахтенберга І.М. «Інститут
медицини праці імені Ю.І. Кундієва Національної
академії медичних наук України»

Піскунова Л.Е. кандидат сільськогосподарських
наук, доцент кафедри загальної екології, радіобіології та
безпеки життєдіяльності НУБіП України

*Розглянуто та рекомендовано вченою радою факультету
тваринництва та водних біоресурсів (протокол № 4 від
16.11.2023 р.)*

*Рекомендовано Вченою радою НУБіП України (протокол
№5 від 22.11. 2023 р.)*

ЗМІСТ

ВСТУП	5
ТЕМА 1. Теоретичні основи безпеки життєдіяльності	
1.1. Предмет, метод, принципи та завдання безпеки життєдіяльності як навчальної дисципліни	8
1.2. Поняття небезпеки та її характеристика. Класифікація надзвичайних ситуацій	21
ТЕМА 2. Нормативно-правове регулювання безпеки життєдіяльності.....	37
2.1. Система національного законодавства з безпеки життєдіяльності	37
2.2. Міжнародне законодавство в галузі безпеки життєдіяльності	54
ТЕМА 3. Правові та організаційні основи охорони праці	
3.1. Предмет, об'єкт і методи охорони праці як навчальної дисципліни	60
3.2. Нормативно-правова основа охорони праці	71
ТЕМА 4. Гарантії прав на охорону праці	79
4.1. Права на охорону праці під час укладання трудового договору	79
4.2. Особливості охорони праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та людей похилого віку	85
ТЕМА 5 Організація охорони праці суб'єктів господарювання	112
5.1. Управління охороною праці суб'єктів господарювання	112
5.2. Служба охорони праці суб'єктів господарювання	122
5.3. Засоби захисту працівників на виробництві	129

ТЕМА 6 Профілактика виробничого травматизму	
6.1. Основні групи причин виробничого травматизму і професійної захворюваності	142
6.2. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві	147
ЛІТЕРАТУРА	165

ВСТУП

Життя людини є найбільшою цінністю для держави і суспільства, що підтверджується Конституцією України. Але люди гинуть у мирний час на виробництві, у побуті, на транспорті та інших місцях. Навіть на відпочинку вони не можуть відчувати безпечність свого існування. Сьогодні щорічно на виробництві в Україні травмується близько 120 тис. людей, з яких 2,5 тис. гине, більше 10 тис. чоловік одержують професійні захворювання. За останні роки зріс побутовий травматизм, збільшилися захворювання на СНІД, туберкульоз, зросла кількість отруень алкоголем, набула поширення в Україні наркоманія.

Наслідки Чорнобильської катастрофи досі продовжують впливати на людей. Усе це набуває підсилення на фоні економічної невирішеності щодо забезпечення гідного людини життя та розповсюдження небезпечних факторів. Екологічний стан навколишнього середовища не покращується, а це також негативно впливає на основні життєві показники людини.

Актуальність проблеми й активна роль у ній людського фактора за останні роки набула важливого значення у зв'язку із цілою низкою техногенних катастроф, які все частіше виникають в Україні і світі. Вивчаючи причини нещасних випадків, можна дійти висновку, що основним джерелом багатьох із них є людський

фактор. Аналіз нещасних випадків дає змогу виділити три основні причини — небезпечне поводження; небезпечна ситуація; травма. Перша причина постає однією з основних серед нещасних випадків або такою, що утворює небезпечну ситуацію. У свою чергу, небезпечна поведінка — це наслідок психологічного характеру людини, який може бути викликаний:

Еволюцією людського суспільства, яке за останні 20–30 років зазнало значних змін у сфері психіки й інтелекту, що є результатом науково-технічного прогресу. При цьому змінилися фізіологічні показники організму людини у бік погіршення, а саме — зменшилися мускульна сила і витривалість, знизилася швидкість психомоторних реакцій, знизилася гострота зору і слуху. Таким чином утворився негативний градієнт — розбіжність у високій якості техніки і технологій, з фізіологічними можливостями людського організму. З кожним роком він збільшується, і якщо це не виправити, то результат буде жахливим.

Умови праці стали складнішими, а в багатьох випадках небезпечнішими для життя і здоров'я людей. Ціна помилки при виконанні виробничих операцій стала дуже високою — вона може коштувати життя.

У навчальному посібнику викладено як основний теоретичний матеріал до курсу, так і надано практичні рекомендації, необхідні майбутнім фахівцям у галузі

безпеки праці і життєдіяльності. Теми 1, 3, 4 цього навчального посібника розроблені та підготовлені доцентом кафедри загальної екології, радіобіології та безпеки життєдіяльності НУБіП України, к.с.-г.н., доцентом Кудрявицькою А.М., тема 2 розроблена та підготовлена доцентом кафедри загальної екології, радіобіології та безпеки життєдіяльності НУБіП України, к.с.-г.н., доцентом Бондарь В.І., тема 5 розроблена та підготовлена доцентом кафедри Охорони праці та біотехнічних систем у тваринництві НУБіП України к.с.-г.н., доцентом Марчишиною Є.І.

Тема 1.

Теоретичні основи безпеки життєдіяльності

1.1. Предмет, метод, принципи та завдання безпеки життєдіяльності як навчальної дисципліни

Безпека життєдіяльності – навчальна дисципліна, завданням якої є набуття знань про діяльність людини в усіх сферах суспільства як особистості, без чого не має мети суспільний розвиток. Людина є головною цінністю світу, а її безпека – завданням суспільства. Цілком слушним є вислів давньогрецького філософа Протагора:

«Людина – мірило всіх речей». Людина має цінність не лише як фактор виробництва або робоча сила, яку слід охороняти в процесі трудової діяльності (чим і займається охорона праці), а і як неповторний індивідуум, який зберігає свою цінність незалежно від місцезнаходження і виконуваних функцій, визнаних суспільством необхідними і корисними (праця, політика, спорт, побут тощо).

Людська діяльність має різноманітний характер, охоплює духовні та практичні процеси, вона притаманна як молодим людям, так і людям похилого віку, реалізується в різних формах, проте спільним для людської діяльності є її усвідомлена активність, що відрізняє людину від тварини і характеризує форму її існування. Діяльність людини або практика, як називали її німецькі філософи, лежить у підґрунті мислення людини та пізнання світу, і сутність людини визначається сукупністю всіх її суспільних відносин.

Безпека життєдіяльності (БЖД) як навчальна

дисципліна являє собою сферу наукових знань, яка охоплює теорію та практику захисту людини від небезпечних і шкідливих факторів у всіх сферах людської діяльності, збереження безпеки та здоров'я людини в середовищі проживання.

Важливими *причинами виникнення вчення* про безпеку життєдіяльності є такі:

- висока смертність населення від зовнішніх причин, зокрема висока смертність населення репродуктивного віку;
- низькі показники середньої тривалості життя, передусім характерні для чоловічого населення;
- значне зниження загальної кількості населення в поточний період та в майбутньому тощо.

Головна мета вчення про безпеку життєдіяльності – формування знань, спрямованих на зниження рівня смертності та втра- ти людьми здоров'я через зовнішні причини.

Важливо розуміти, що значення знань про безпеку життєдіяль- ності не обмежується безпосередніми діями у напрямі зниження рівня смертності людей, а є набагато ширшим, оскільки зниження рівня смертності різних груп населення, імовірно, супроводжувати- меться позитивним впливом на показники народжуваності та середньої тривалості життя населення.

Завдання безпеки життєдіяльності – надання теоретичних знань та практичних навичок для:

- виявлення в середовищі проживання негативних впливів природного, антропогенного і

техногенного походження;

- прогнозування процесів розвитку цих негативних впливів та оцінювання наслідків їх дії;

- проєктування та експлуатація техніки, технологічних процесів та об'єктів економіки відповідно до вимог безпеки й екологічності;

- розроблення і реалізація заходів захисту людини у сфері проживання від негативних впливів;

- забезпечення стійкості функціонування об'єктів і технічних систем у штатних та в надзвичайно небезпечних ситуаціях;

- ухвалення рішень щодо захисту персоналу та населення від можливих наслідків аварій, катастроф і стихійних лих та застосування сучасних засобів ураження, а також ужиття заходів щодо ліквідації їх наслідків.

Об'єктом вивчення безпеки життєдіяльності є середовище перебування людини. Це середовище можна класифікувати, поділивши за походженням на *природне та виробниче*.

Природне середовище – це атмосферне середовище, географо-ландшафтні, природні та кліматичні елементи, стихійні лиха, серед іншого пожежі від природних джерел, природні процеси у вигляді газовиділень тощо.

Виробниче середовище характеризується основним елементом, це праця, яка складається із взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, що утворюють структуру праці: суб'єкти, способи та засоби праці та процеси праці. Процес праці складається з дій

як суб'єктів, так і машин, продуктів праці, як корисних так і побічних, зокрема у вигляді шкідливих і небезпечних викидів у середовище, а також з виробничих відносин (організаційних, економічних, соціально- психологічних, правових, трудових, і відносин, пов'язаних із культу- рою праці та професійною культурою).

Предметом безпеки життєдіяльності є природні, техногенні та антропогенні небезпеки, які діють у техносфері, та засоби захис- ту людини від них.

Мета безпеки життєдіяльності як науки – збереження здо- ров'я та життя людини в техносфері, захист від небезпек техноген- ного, антропогенного і природного походження та створення ком- фортних умов життєдіяльності.

Дослідження предмета й об'єкта безпеки життєдіяльності для досягнення її кінцевої мети здійснюється з використанням не лише власних знань, але й знань, отриманих іншими галузями науки, такими як економіка, основи управління, індустріально- педагогічна психологія, культура виробництва, інженерна психологія, право, технічна естетика, ергономіка, виробнича санітарія, техніка безпе- ки, техніка пожежної безпеки, цивільний захист, охорона довкілля тощо.

На всіх етапах свого розвитку людина взаємодіє та впливає на середовище, в результаті чого у ХХ столітті виникли зони підвище- ного антропогенного і техногенного впливу на довкілля, що призвело до часткової або повної регіональної його деградації.

Безсумнівно, цим змінам багато в чому сприяли високий темп зростання чисельності населення на планеті та його урбанізація, зростання потреб в енергетичних ресурсах, інтенсивний розвиток промисловості та сільськогосподарського виробництва, масове використання транспорту та низка інших технічних і технологічних процесів.

У результаті активної техногенної діяльності людини був створений новий тип середовища перебування – техносфера. Створюючи техносферу, людина мала на меті поліпшення свого середовища проживання, забезпечення захисту від природних негативних впливів. Однак створена руками й розумом людини техносфера багато в чому не виправдала очікувань, тому що те середовище, яке з'явилося, стало небезпечним для існування людства. Саме тому останніми десятиріччями активно розвивається вчення про безпеку життєдіяльності саме в техносфері, головною метою якого є захист людини в техносфері від негативних впливів антропогенного і природного походження, забезпечення комфортних умов життєдіяльності.

Наука безпека життєдіяльності дає відповіді на питання про те, як захистити себе, суспільство та довкілля від природних катаклізмів, аварій та катастроф, а також від надзвичайних ситуацій соціального характеру.

Формування знань, умінь та навичок у сфері захисту людини почалось у давні часи і триває дотепер. Проте пошуки рішень здійснювались насамперед у

практичній площині та виражались у формі ухвалення законів, підзаконних актів та різних рекомендацій із захисту від небезпек. Останніми роками вченим стало очевидно, що для людини захисну діяльність необхідно здійснювати не лише практично, але й в науковій площині, створивши насамперед теоретичні передумови формування нової галузі знань, яку сьогодні визначають як «безпека життєдіяльності людини».

Для опрацювання будь-якої нової галузі знань головним є формування принципів, понять і термінів, які описують відповідну сферу знань.

Принцип – ідея, думка, основне положення. Виділяють безліч принципів забезпечення безпеки життєдіяльності. Відповідно до сучасних уявлень наукові знання щодо безпеки життєдіяльності спираються на такі **загальні принципи**.

1. Принцип **антропоцентризму**, який проголошує, що людина є найвищою цінністю, і збереження та продовження її життя є метою її існування. Реалізація цього принципу безпеки життєдіяльності означає пріоритетну діяльність, спрямовану на збереження здоров'я і життя людини в разі впливу на неї зовнішніх причин. До такої діяльності належать такі напрямки досліджень, як ідентифікація небезпек і зон їх дії, розроблення та застосування людиною захисних засобів, контроль їх стану тощо. Водночас такі важливі напрямки дослідження і практичні розробки, як засоби та методи захисту навколишнього середовища, досягнення високої надійності технічних систем тощо порівняно з наукою БЖД мають прикладне значення.

Вони використовуються лише під час установаження для технічних об'єктів таких показників, як допустимі відходи, допустимий техногенний ризик, норми навантаження тощо.

2. Принцип **зовнішніх впливів на людину**, що означає таке: людський організм завжди може піддаватись зовнішньому впливу з боку якогось негативного фактора. На людину постійно впливають зовнішні, різні за рівнем фактори: речовини, енергії та інформації. Цілком імовірно, що деякі потоки будуть спроможні спричинити загрозу здоров'ю людини або навіть смерть.

3. Принцип **безпечного середовища проживання**, який проголошує, що створити комфортне та травмобезпечне для людини середовище проживання принципово можливо у разі дотримання в ньому гранично допустимих рівнів впливу на людину. Цей принцип указує на можливість досягнення якісного середовища проживання людини в техносфері та виявляє шлях його досягнення, що ґрунтується на дотриманні нормативних вимог до допустимого зовнішнього впливу на людину.

4. Принцип **вибору шляхів реалізації безпечної взаємодії людини та середовища проживання**, який наголошує, що безпечна взаємодія людини із середовищем проживання досягається його адаптацією до небезпек, зниженням їх значущості та використанням людиною заходів захисту. Зміст цього принципу є очевидним, усі вказані заходи з досягнення безпечної взаємодії людини із середовищем проживання можуть

бути використані одночасно або в якомусь поєднанні. Наприклад, практично завжди для досягнення мети використовуються рішення, спрямовані як на вдосконалення джерела небезпеки з метою зменшення його негативного впливу, так і на застосування комплексу заходів захисту в зоні перебування людини.

5. **Принцип заперечення абсолютної безпеки**, відповідно до якого абсолютна безпека людини в середовищі проживання є не- можливою. Цей принцип проголошує справедливість у сфері забезпечені безпеки життєдіяльності, оскільки, по-перше, навколо людини завжди існують природні небезпеки; по-друге, неминуче виникають антропогенні небезпеки; по-третє, практично неможливо усунути технічні небезпеки. Так, наприкінці ХХ сторіччя серед значної кількості вчених і практиків у сфері безпечної праці почав поширюватися такий лозунг: «Від техніки безпеки до безпечної техніки», суть якого зводить рішення всіх проблем безпеки праці до створення абсолютно надійної техніки і технологій. Неправомірність такого підходу є очевидною, оскільки:

- абсолютно безпечної техніки не існує. Будь-яка технічна система має певну надійність, а її безпека оцінюється показниками технічного ризику;

- в операціях більшої кількості технічних систем бере участь оператор, який може ухвалювати іноді помилкові рішення;

- на будь-якому технічному об'єкті завжди є зовнішній вплив, який у деяких випадках порушує його функціонування.

Отже, техногенний ризик повністю виключити не можна, його можна лише мінімізувати, зокрема й антропогенні небезпеки також можна лише мінімізувати.

6. Принцип **науковості**, який ґрунтується на принципі, визначеному французьким хіміком Ле-Шательє: «Еволюція будь-якої системи іде в напрямі зниження потенціальної небезпеки», а «розвиток знань людини, розвиток техніки і технологій, застосування захисту, послаблення соціальної напруги в майбутньому призведуть до кращої захищеності людини від небезпек». Цей принцип указує на позитивний вектор розвитку суспільства до вирішення проблем задоволення потреб людини в безпеці. Цей шлях є варіативним та ґрунтується насамперед на зростанні рівня культури суспільства в питаннях безпеки життєдіяльності людини.

Спеціальні принципи забезпечення безпеки життєдіяльності за ознакою реалізації поділяють на чотири групи: методологічні, медико-гігієнічні, організаційні, технічні.

Методологічні принципи визначають напрямок пошуку рішень для забезпечення безпеки. До них належать принципи: системності (будь-яке явище або об'єкт розглядається як елемент системи), інформації (навчання, інструктаж, знаки безпеки), сигналізації та оповіщення (звукова або світлова сигналізація), класифікації (об'єкти залежно від ступеня небезпечності поділяються на класи та групи).

Медико-гігієнічні принципи: контроль стану здоров'я людини, профілактика захворювань,

установлення нормативних показників для шкідливих факторів, методи лікування. Установлюються норми мікроклімату, гранично допустимі концентрації шкідливих речовин у повітрі, допустимі рівні шуму та вібрації, граничні значення показників електромагнітного поля, допустимі величини освітлення тощо.

Організаційні принципи: нагляд за виконанням вимог і нормативів щодо безпеки та забезпечення життєдіяльності, захист людини «часом», що передбачає скорочення часу перебування людини на шкідливих виробництвах.

Технічні принципи: ізоляції (теплоізолюючі, звукоізолюючі конструкції, електроізоляція), екранування (екрани від звукових хвиль, електромагнітних випромінювань), поглинання (звукопоглинальні та вібропоглинальні матеріали), фільтрації (фільтри, що затримують шкідливі речовини), розведення (зменшення концентрації шкідливих речовин до нормативних показників) тощо.

Спеціальні принципи безпеки життєдіяльності відповідно до ознаки реалізації поділяються на такі: **орієнтуючі, технічні, організаційні, управлінські.**

Орієнтуючі принципи являють собою основоположні ідеї, які визначають напрямок пошуку безпечних рішень і слугують методологічною та інформаційною базою. Ці принципи передбачають усунення небезпечних і шкідливих факторів завдяки зміні технологій, заміні небезпечних речовин на безпечні, застосуванню більш безпечного устаткування,

вдосконаленню наукової організації праці.

Технічні принципи спрямовано на запобігання дії факторів не- безпеки. Вони ґрунтуються на використанні фізичних, хімічних та інших технічних нормативів, як-то:

- принцип захисту людини відстанню полягає у встановленні такої відстані між людиною та джерелом небезпеки, за якої забезпечується належний рівень безпеки;

- принцип екранування полягає в тому, що між джерелом небезпеки та людиною встановлюється перешкода, яка гарантує захист від небезпеки;

- принцип герметизації передбачає забезпечення такого ущільнення, яке перешкоджає потраплянню із замкненої системи в навколишнє середовище небезпечних і шкідливих агентів.

Організаційні принципи реалізуються з метою забезпечення безпеки наукової організації діяльності.

Серед *організаційних* принципів виокремлюють такі:

- *захист часом* – передбачає скорочення до безпечних показників тривалості перебування людей в умовах впливу небезпек (тривалість робочого дня та відпустки, часу роботи з джерелом небезпеки);

- *компенсації* – передбачає надання пільг для відновлення здоров'я та запобігання захворюванням.

Управлінські принципи визначають взаємозв'язок окремих стадій та етапів процесу забезпечення безпеки:

- *принцип відбору кадрів* – передбачає вибір

спеціалістів, які мають професійні знання, майстерність і досвід, що надають можливість професійно і безпечно виконувати свої функції в конкретних умовах;

- *принцип стимулювання* – передбачає матеріальне та моральне заохочення за якісні та кількісні показники діяльності.

Для вивчення будь-якої науки важливе значення мають методи її пізнання та методологія. У структурі загальної теорії безпеки методи відіграють евристичну та методологічну ролі.

Метод – це шлях, спосіб досягнення мети, який впливає із знання певних закономірностей. Методи забезпечення БЖД полягають в адаптації людини до навколишнього середовища та реалізують можливості професійного відбору і психологічного впливу. Застосовуються засоби дистанційного управління, автоматизації, роботизації, усунення небезпек.

Засоби забезпечення безпеки життєдіяльності – конкретна реалізація принципів та методів. До заходів безпеки життєдіяльності належать такі:

- засоби виробничої безпеки;
- засоби індивідуального захисту;
- засоби колективного захисту;
- соціально-педагогічні засоби.

Засоби виробничої безпеки (ЗВБ) – прибори, апарати і пристрої, призначені для сповіщення або захисту людини від впливу небезпек виробничих і зовнішніх факторів:

- огорожувальні пристрої;

- блокуючі пристрої;
- обмежувальна техніка;
- запобіжні пристрої;
- засоби сигналізації;
- захисні пристрої.

Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) забезпечують захист людини від дії небезпечних і шкідливих факторів:

- спеціальний одяг (костюми, комплекти) та взуття;
- засоби захисту очей та обличчя (окуляри, шоломи);
- засоби захисту органів дихання (респіратори, протигази, ватно-марлева пов'язка);
- захисні дерматологічні засоби (мазі, пасти);
- медичні засоби індивідуального захисту;
- санітарна обробка.

Засоби колективного захисту (ЗКЗ) – засоби для захисту населення від усіх уражальних факторів надзвичайних ситуацій. До ЗКЗ належать:

- захисні споруди (укриття, шахти, метрополітен, траншеї);
- розосередження та евакуація населення.

1.2. Поняття небезпеки та її характеристика.

Класифікація надзвичайних ситуацій

- **Небезпека** – центральне поняття навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності». Тлумачні словники визначають поняття небезпеки як можливість, загрозу будь-чого небезпечного.

Під **небезпекою** розуміють явища, процеси, об'єкти, здатні у певних умовах завдавати шкоди здоров'ю людини, навколишньому природному середовищу та соціально-економічній структурі, тобто спричинювати небажані наслідки опосередковано чи безпосередньо.

Небезпека – властивість, що належить до складної технічної, біологічної, екологічної систем тощо. Вона може реалізуватися у вигляді прямої або опосередкованої шкоди для об'єкта взаємодії поступово або раптово. Прихована, тобто потенційна небезпека для людини реалізується у вигляді захворювань, які трапляються під час нещасних випадків, аварій, пожеж тощо, для технічних систем – у вигляді втрати керованості, руйнувань тощо, для екологічних систем – у вигляді забруднень, втрати видового різноманіття.

Визначальні ознаки небезпеки – можливість безпосереднього негативного впливу на об'єкт впливу, можливість порушення нормального стану елементів виробничого процесу, в результаті якого можуть статись аварії, вибухи, пожежі чи травми.

Наявності навіть однієї із зазначених ознак достатньо для віднесення факторів до небезпечних або шкідливих. Кількість ознак, що характеризують

небезпеку, може бути збільшена або зменшена залежно від мети аналізу.

Поняття «небезпека» означає властивість людини і компонент навколишнього середовища, що здатна спричиняти шкоду живій та неживій матерії. Небезпеки виникають у разі досягнення зовнішніми потоками речовин, енергії та інформації рівнів, які перевищують здатність до їх сприйняття будь-яким елементом системи «людина – середовище проживання» без порушення своєї функціональної цілісності.

Стосовно БЖД термін «небезпека» можна сформулювати таким чином: *небезпека* – негативна властивість середовища проживання, яка призводить до втрати людиною здоров'я та/або її загибелі.

Поле небезпек – сукупність небезпек у просторі навколо об'єкта захисту. У середовищі проживання людини завжди присутнє коло небезпек. Коло небезпек в навколишньому для людини середовищі складається із небезпек першого, другого, третього кола тощо. Небезпеки першого кола загрожують саме людині, небезпеки другого кола впливають насамперед на небезпеки першого кола тощо.

Джерело небезпеки – це компоненти біосфери і техносфери, космічний простір, соціальні та інші структури, через які може виникати небезпека. Для кожного джерела небезпек є характерною наявність певних рівня, зони та тривалості дії небезпеки. Для опису джерела небезпеки з погляду його негативного впливу на людину та середовище проживання використовують величину матеріальних відходів,

інтенсивність енергетичних випромінювань, які надходять від джерела в зону перебування людини й у біосферу та його техногенний ризик.

Захист від небезпек – способи і методи зниження рівня та три-валості дії небезпек на людину в середовищі проживання. Захист від небезпек реалізується шляхом зменшення негативного впливу джерел небезпек (скороченням показників техногенного ризику та розмірів небезпечних зон), виведення людини із зони небезпеки, застосування спеціалізованої техніки та засобів індивідуального захисту.

Безпека об'єкта захисту – стан об'єкта захисту, за якого вплив на нього потоків речовин, енергії та інформації з навколишнього середовища не перевищує максимально допустимих показників.

Середня тривалість життя (СТЖ) – показник рівня здоров'я та безпеки життя людини у середовищі проживання. Середня тривалість життя є інтегральним поняттям оцінки взаємодії людини з реальним середовищем проживання. На його значення суттєво впливає багато факторів, передусім економічні показники, рівень медичного обслуговування та зовнішні фактори. Використовується СТЖ для оцінювання негативного впливу стану середовища проживання в окремих державах, містах і на виробництвах порівняно з кращими досягнутими показниками тривалості життя.

Умова реалізації небезпеки – небезпека може реалізуватися, якщо джерело небезпек та об'єкт захисту відносно координат перебування збігаються в просторі

та часі.

Джерелом небезпеки можуть бути весь живий світ, природа та матеріальний світ, а піддаватись небезпеці також може все живе або неживе. Під час аналізу небезпек необхідно виходити з принципу

«все впливає на все».

Безпеці не притаманні вибірккові властивості, під час свого спалаху вони негативно впливають на все навколишнє та матеріальне середовище.

Небезпеки реалізуються у вигляді потоків енергії, речовин та інформації, існують у просторі й часі.

За видами джерел розрізняють природні, техногенні та антропогенні небезпеки:

- *природні* небезпеки обумовлюються стихійними явищами, кліматичними умовами, рельєфами місцевості тощо;

- небезпеки, створені технічними засобами, називаються *техногенними*;

- *антропогенні* небезпеки виникають у результаті помилкових або несанкціонованих дій людини або групи людей.

Отже, чим більшою буде перетворююча діяльність людини, тим вищими є рівень та кількість антропогенних і техногенних небезпек – шкідливих і небезпечних факторів, які негативно впливають на людину та навколишнє середовище.

Шкідливий фактор – негативний вплив на людину, який призводить до погіршення самопочуття або захворювання.

Небезпечний фактор – негативний вплив на

людину, який призводить до травмування або летального наслідку.

Наразі перелік реально діючих техногенних та антропогенних негативних факторів є дуже значним і налічує більше сотні видів. До найбільш розповсюджених і тих, які мають найбільшу концентрацію або значні енергетичні рівні, належать шкідливі виробничі фактори: забрудненість та загазованість повітря, шум, вібрації, електромагнітні поля, іонізуюче випромінювання тощо. У побуті людину також супроводжує значна гама негативних факторів, наприклад забруднене повітря, недоброякісна їжа, електромагнітні поля від побутових приборів.

Небезпеки поділяються також на такі:

- за видами потоків у життєвому просторі – на енергетичні, масові та інформаційні;

- відповідно до моменту виникнення небезпеки – на прогнозовані та спонтанні;

- відповідно до виду дії на людину – на шкідливі та травмонебезпечні;

- відповідно до об'єктів захисту – на небезпеки, які діють на природне середовище і на матеріальні ресурси;

- відповідно до зон впливу – на виробничі, побутові, міські, зони надзвичайних ситуацій;

- відповідно до ймовірності впливу на людину та середовище перебування – на потенційні, реальні та реалізовані.

Потенційна небезпека являє собою загрозу суспільного характеру, не пов'язану з простором і

часом впливу.

Наприклад, у виразі «шум є шкідливим для здоров'я людини» мається на увазі тільки потенційна небезпечність шуму для людини.

Наявність потенційних небезпек знаходить свій вираз в аксіомі

«Життєдіяльність людини завжди є потенційно небезпечною». Аксіома стверджує, що вся діяльність людини і всі компоненти середовища перебування, передусім технічні засоби і технології, крім позитивних властивостей і результатів, мають здатність генерувати небезпечні та шкідливі фактори. При цьому будь-яка нова позитивна дія людини або її результат неминуче призводять до появи нових негативних факторів.

Потенційна небезпека полягає в прихованому, неявному характері прояву небезпек та виникає за певних умов. Наприклад, ми не відчуваємо до певного моменту збільшення концентрацій CO₂ в повітрі. У нормі атмосферне повітря має містити не більше 0,05 % CO₂. Постійно в приміщенні, наприклад в аудиторії, концентрація CO₂ збільшується. Вуглекислий газ не має ні кольору, ні запаху, і його постійне збільшення концентрації може проявитись у вигляді появи втоми, млявості та зниження працездатності. Але в цілому організм людини, яка систематично перебуває в таких умовах, може відреагувати складними фізіологічними процесами: зміною частоти, глибини та ритму дихання, збільшенням частоти серцевих скорочень, зміною артеріального тиску тощо. Цей стан (гіпоксія) може спричинити зниження уваги, що в певних сферах

діяльності може призвести до травматизму тощо.

Реалізована небезпека – це факт впливу реальної небезпеки на людину або середовище перебування, яка призвела до втрати здоров'я людини, до смертельного випадку або до матеріальних втрат.

Наприклад, якщо вибух автоцистерни призвів до її знищення, загибелі людей і знищення будівель, то це – реалізована небезпека.

Реалізовані небезпеки узвичаєно поділяти на *події, надзвичайні події, аварії, катастрофи та стихійні лиха.*

Подія – складається із негативного впливу, в результаті якого були спричинені збитки людським, природним або матеріальним ресурсам.

Надзвичайна подія (НП) – подія, яка відбувається короткочасно і має високий рівень негативного впливу на людей, природні та матеріальні ресурси. До надзвичайних подій відносять великі аварії, катастрофи та стихійні лиха.

Аварія – подія в технічній системі, яка не супроводжується загибеллю людей, але за якої відновлення технічних засобів є неможливим або економічно недоцільним.

Катастрофа – подія в технічній системі, яка супроводжується загибеллю або зникненням людей безвісті.

Стихійне лихо – подія, пов'язана зі стихійними явищами на Землі, які призвели до руйнування біосфери чи техносфери, до загибелі або до втрати людиною здоров'я. Причинами подій у технічних системах є

відмови та інциденти, кількість яких останніми роками безперервно зростає.

Відмова – подія, яка полягає в порушенні функціонування технічної системи, у її неможливості діяти за встановленими нормами.

Інцидент – відмова технічної системи, спричинена неправильними діями оператора.

Ризик – це частота реалізації небезпек, яку можна визначити за формулою $R = n / N$, де n – кількість тих або інших несприятливих наслідків, N – можлива кількість несприятливих наслідків за певний період.

Розрізняють **індивідуальний та соціальний ризики**:

- **індивідуальний ризик** характеризується небезпекою певного виду для кожного окремого індивіду;

- **соціальний (груповий)** – це ризик для певної групи людей.

Треба наголосити, що процедура визначення ризику є дуже приблизною. Можна виділити *чотири методичні підходи до визначення ризику*:

1) **інженерний**, який спирається на статистику, розрахунок частот, імовірний аналіз безпеки, побудову «дерева безпеки»;

2) **модельний**, який ґрунтується на побудові моделі дії шкідливих факторів на окрему людину, соціальні або професійні групи;

3) **експертний**, коли ймовірність різноманітних подій визначається на підставі опитування спеціалістів, тобто експертів;

4) *соціологічний*, що ґрунтується на дослідженні громадської думки.

Треба розуміти, що **абсолютної безпеки не існує, небезпека постійно супроводжує людину**. Вимога абсолютної безпеки, яка підкупує своєю гуманністю, може призвести до трагедії для людства, тому що забезпечити нульовий ризик у наявних системах абсолютно неможливо. Сучасний світ відмовився від концепції абсолютної безпеки і прийшов до концепції прийняттого ризику, суть якого – наблизитись до такої малої небезпеки, яка буде прийнятною в цей період часу.

Допустимий ризик поєднує в собі технічні, економічні, соціальні й політичні аспекти та забезпечує *деякий компроміс між рівнем безпеки та можливостями її досягнення*. Передусім треба розуміти, що економічні можливості підвищення безпеки технічних систем не є безмежними. Отже, ресурси, які витрачатимуться на підвищення безпеки, можуть завдавати збитків соціальній сфері, наприклад погіршувати якість надання медичної допомоги.

Для систематизації небезпек використовують такі класифікації надзвичайних ситуацій:

- *надзвичайні ситуації природного характеру;*
- *надзвичайні ситуації техногенного характеру.*

Надзвичайні ситуації природного характеру – це руйнівні природні або природно-антропогенні явища, в результаті яких може виникнути або виникає загроза життю та здоров'ю людей, руйнування або знищення матеріальних цінностей та елементів навколишнього

природного середовища.

Стихійні лиха виникають у результаті складних явищ та дій сил природи, які відбуваються в земній корі, газовій та водній оболонці землі. Ці явища ще слабо вивчено, а деякі з них не піддаються про-гнозуванню.

Стихійні лиха (СЛ) – це кризова локальна або регіональна еко-логічна ситуація, яка швидко (найчастіше раптово) виникає. При цьому завжди несприятливо поєднуються три фактори:

- екстремальна геофізична подія;
- будь-який вплив на поверхню Землі;
- неспроможність населення з усіма державними та суспіль-ними структурами достатньою мірою протидіяти цьому впливу.

До основних СЛ зазвичай відносять землетруси, виверження вулканів, цунамі, повені, селеві потоки, зсуви, снігові заноси, посухи, урагани, бурі, смерчі та епідемії. Окрім цього, до них також зарахо-вують масові лісові та торф'яні пожежі.

Як результат непродуманого втручання людини в природу та порушення рівноваги останнім часом з'явилися нові природні фак-тори ризику, такі як «озонові діри» й «парниковий ефект», які можуть спричинювати непередбачувані наслідки.

Стисло характеристику найбільш небезпечних стихійних лих геологічного характеру розглянемо нижче.

Землетруси – це підземні поштовхи та коливання земної пове-рхні, які виникають унаслідок раптових зсувів та розривів у земній або верхній частині мантиї та

розповсюджуються на великі відстані у вигляді коливань.

Основними характеристиками землетрусів є глибина осередку, магнітуда й інтенсивність енергії на поверхні землі. Глибина осередку землетрусу зазвичай перебуває в межах від 10 до 30 км, але в деяких випадках може бути значно більшою.

Проблема захисту від землетрусів постає дуже гостро. Розрізняють дві групи антисейсмічних заходів:

1) попереджувальні, профілактичні заходи, які застосовуються до можливого землетрусу (вивчення природи землетрусів, розкриття його механізму, ідентифікація провісників, розроблення методів прогнозування);

2) заходи, які діють в умовах землетрусу; вони залежать від рівня організації аварійно-рятувальних робіт, навчання населення та ефективності системи оповіщення.

Вулкани. Вулканічна діяльність виникає в результаті постійних активних процесів, які відбуваються у глибинах Землі. Приблизно 200 млн людей проживають у небезпечній близькості до діючих вулканів. Вулкани поділяються на діючі, заснулі та згаслі.

До заснулих вулканів належать вулкани, про виверження яких немає відомостей, але вони зберегли свою форму, й під ними відбуваються локальні землетруси.

Згаслі – це вулкани без будь-якої вулканічної діяльності. Виверження вулканів бувають тривалими та

короткочасними.

Продукти виверження викидаються на висоту 1–5 км та переносяться на великі відстані. Концентрація вулканічного попелу буває настільки великою, що виникає темрява, подібна до нічної. Об'єми лави досягають десятків кубічних кілометрів. Так, виверження вулкану Везувій повністю знищило місто Помпеї. Товщина шару вулканічного попелу, який укрити це місто, досягла 8 метрів.

Профілактичні заходи полягають у зміні характеру землекористування, будівлі дамб, які відводять лавові потоки, в бомбардуванні лавового потоку для змішування лави із землею тощо.

Зсув – зміщення вниз за ухилом під дією сил тяжіння мас ґрунту, які формують схили холмів, гір, річкові та морські тераси.

Зсуви виникають у разі порушенні стійкості схилу. Сила пов'язаності ґрунтів або гірських порід виявляється якоїсь міри меншою за сили тяжіння, і вся маса починає рухатися. Зсуви не є катастрофічними процесами, під час яких гинуть люди, але збитки, які завдаються ними народному господарству, є значними: руйнуються житло, комунікаційні тунелі, трубопроводи, телефонні та електричні мережі.

Найбільший зсув стався в 1911 р. в Памірі. Сильний землетрус спричинив гігантській зсув у 2,5 км пухкого матеріалу.

Найтрагічніший зсув відбувся в 1920 р. в провінції Кансу в Китаї. На Лесовому плато відбувся землетрус, і схили зробились нестійкими. Тисячі кубічних метрів

лісу завалили долини, засипали міста та селища, що призвело до загибелі 200 тис. людей.

Селі – короткочасні бурхливі паводки на гірських річках, які мають характер брудокам'яних потоків. Причинами селів можуть бути землетруси, рясні снігопади, зливи й інтенсивне таїння снігу. Основна небезпека – велика кінетична енергія брудокам'яних потоків, швидкість руху яких може досягати 15 км/год.

До профілактичних протиселевих заходів можна віднести гідротехнічні споруди, спуск талої води та лісосадильні роботи. У селе- небезпечних районах створюють автоматичні системи оповіщення про селеву загрозу та розробляють відповідні плани заходів.

Лавина – сніговий обвал, маса снігу, яка падає або сповзає з гірських схилів під впливом будь-чого та захоплює на своєму шляху нові маси снігу. У Європі щорічно різні лавини забирають у середньому приблизно 100 людських життів.

Небезпечність лавини полягає у великій кінетичній енергії лавинної маси, яка має велику руйнівну силу. Лавини виникають на безлісових схилах, крутизною від 15° і більше. Швидкість сходження лавини може досягати 100 м/с, а в середньому становить 20–30 м/с.

Протилавинні профілактичні заходи поділяються на пасивні й активні.

Пасивні заходи – це заходи з використання опірних споруджень, дамб і снігозатримувальних щитів та висадка лісу.

Активні методи – це штучне провокування

сходження лавини у певний час та у певному місці в разі дотримання заходів безпеки.

Надзвичайні ситуації метеорологічного характеру можуть бути спричинені:

- вітром, серед іншого бурею, ураганом чи смерчем;

- сильним дощем;

- великим градом;

- сильним снігопадом;

- сильними хуртовинами;

- пиловими бурями;

- заморозками;

- сильними морозами або сильною спекою.

Надзвичайні ситуації гідрологічного характеру

Повені – значні затоплення місцевості в результаті підйому рівня води в річці, озері чи водосховищі, зумовлені різними причинами. Повені завдають значних збитків та призводять до людських жертв.

Основними напрямками боротьби з повенями є зменшення максимальних витрат води в річці шляхом перерозподілу стоку в часі.

Пожежі – неконтрольоване горіння, яке спричиняє матеріальні збитки, завдає шкоду життю і здоров'ю громадян, інтересам суспільства та держави.

Розрізняють пожежі природного і техногенного характеру, спричинені діяльністю людини.

Природні пожежі. У поняття «природні пожежі» входять лісові пожежі, пожежі степових і хлібних масивів, торф'яні та підземні пожежі горючих копалин.

Зупинимось на лісових пожежах як най-більш розповсюджених явищах, які завдають колосальних збитків і навіть призводять до людських жертв.

Лісові пожежі – це неконтрольоване горіння рослинності, яке стихійно розповсюджується лісовою територією. Явище зовсім не рідкісне. Такі лиха відбуваються, на жаль, щорічно і багато в чому залежать від людини.

Біологічні надзвичайні ситуації

До біологічних НС належать епідемії, епізоотії та епіфітотії.

Епідемія – значне розповсюдження інфекційної хвороби серед людей, що суттєво перевищує рівень захворюваності на цій території. *Епізоотія* – масове інфекційне захворювання сільськогосподарських тварин.

Епіфітотія – ураження сільськогосподарських рослин захворюваннями та шкідниками.

Надзвичайні ситуації техногенного характеру: аварії та катастрофи

До техногенних належать такі НС, походження яких пов'язано з технічними об'єктами.

Надзвичайні ситуації техногенного характеру можуть бути дуже різноманітними як за наслідками їх виникнення, так і за масштабами. Усі вони є пов'язаними з виробничою діяльністю людини і можуть відбуватися як із забрудненням навколишнього середовища, так без такого.

До завдань вивчення дисципліни «Безпека життєдіяльності» належить вивчення небезпек, джерел

їх походження та факторів їх виникнення, а також засобів їх попередження, прогнозування та ліквідації.

ТЕМА 2

Нормативно-правове регулювання безпеки життєдіяльності

2.1. Система національного законодавства з безпеки життєдіяльності

Законодавство України про охорону здоров'я ґрунтується на Конституції України і складається із законів України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р.,

«Про охорону навколишнього природного середовища» від 25 червня 1991 р., «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р., «Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання» від 14 січня 1998 р., «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 р., «Про дорожній рух» від 30 червня 1993 р., Кодексу цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 р. та нормативно-правових актів державних органів загальної, спеціальної та галузевої компетенції.

Основи законодавства України про охорону здоров'я проголошують, що кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. Суспільство і держава є відповідальними перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень здоров'я і збереження генофонду народу України, забезпечують пріоритетність охорони здоров'я в діяльності держави, поліпшення умов праці, навчання, побуту і відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем,

удосконалення медичної допомоги і запровадження здорового способу життя.

Основи законодавства України про охорону здоров'я визначають правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні, регулюють суспільні відносини у цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності та довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, що шкідливо впливають на їх здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності й поліпшення спадковості.

У статті 4 Основ законодавства України про охорону здоров'я закріплено основні принципи охорони здоров'я в Україні, якими є:

1) визнання охорони здоров'я пріоритетним напрямом діяльності суспільства і держави, одним із головних чинників виживання та розвитку народу України;

2) дотримання прав і свобод людини та громадянина у сфері охорони здоров'я і забезпечення пов'язаних із ними державних гарантій;

3) гуманістична спрямованість, забезпечення пріоритету загальнолюдських цінностей над класовими, національними, груповими або індивідуальними інтересами, підвищений медико-соціальний захист найбільш уразливих верств населення;

4) рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної і реабілітаційної

допомоги та інших послуг у сфері охорони здоров'я;

5) відповідність завданням і рівню соціально-економічного та культурного розвитку суспільства, наукова обґрунтованість, матеріально-технічна і фінансова забезпеченість;

6) орієнтація на сучасні стандарти здоров'я, медичної та реабілітаційної допомоги, поєднання вітчизняних традицій і досягнень із світовим досвідом у сфері охорони здоров'я;

7) попереджувально-профілактичний характер, комплексний соціальний, екологічний, медичний та реабілітаційний підхід до охорони здоров'я;

8) багатоканальність її фінансування, поєднання державних гарантій з демонополізацією та заохоченням підприємництва і конкуренції;

9) децентралізація державного управління, розвиток самоврядування закладів та самостійності працівників охорони здоров'я на правовій і договірній основі.

Право на охорону здоров'я має кожен громадянин України, що згідно зі статтею 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я передбачає:

а) життєвий рівень, включно з їжею, одягом, житлом, медичним доглядом та соціальним обслуговуванням і забезпеченням, який є необхідним для підтримання здоров'я людини;

б) безпечне для життя і здоров'я навколишнє природне середовище;

в) санітарно-епідемічне благополуччя території і

населеного пункту, де він проживає;

г) безпечні та здорові умови праці, навчання, побуту й відпочинку; г) кваліфіковану медичну та реабілітаційну допомогу, включно

з вільним вибором лікаря та фахівця з реабілітації, вибором методів лікування та реабілітації відповідно до рекомендацій лікаря та фахівця з реабілітації і вибором закладу охорони здоров'я;

д) достовірну та своєчасну інформацію про стан свого здоров'я і здоров'я населення, включно з наявними і можливими факторами ризику та їх ступенем;

е) участь в обговоренні проєктів законодавчих актів і внесення пропозицій щодо формування державної політики у сфері охорони здоров'я;

е) участь в управлінні охороною здоров'я та проведенні громадської експертизи з цих питань у порядку, передбаченому законодавством;

ж) можливість об'єднання в громадські організації з метою сприяння охороні здоров'я;

з) правовий захист від будь-яких незаконних форм дискримінації, пов'язаних із станом здоров'я;

и) відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди;

і) оскарження неправомірних рішень і дій працівників, закладів та органів охорони здоров'я;

ї) можливість проведення незалежної медичної експертизи відповідного типу у разі незгоди громадянина з висновком державної медичної експертизи, застосування до нього запобіжного заходу як до особи, стосовно якої передбачається застосування

примусових заходів медичного характеру або вирішувалося питання про їх застосування, примусових заходів медичного характеру, примусового лікування, примусової госпіталізації та в інших випадках, коли діями працівників охорони здоров'я порушуються права громадянина України на охорону здоров'я;

й) право пацієнта, який перебуває на стаціонарному лікуванні в закладі охорони здоров'я, на допуск до нього інших медичних працівників, членів сім'ї, опікуна, піклувальника, нотаріуса та адвоката, а також священнослужителя для відправлення богослужіння та релігійного обряду;

к) інформування про доступні медичні та реабілітаційні послуги із застосуванням телемедицини і телереабілітації.

Законами України можуть визначатися і інші права громадян у сфері охорони здоров'я.

Громадянам України, які перебувають за кордоном, гарантується право на охорону здоров'я у формах та обсязі, передбачених міжнародними договорами, в яких бере участь Україна.

Завданням законодавства про охорону навколишнього природного середовища є регулювання відносин у галузі охорони, використання і відтворення природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки, запобігання і ліквідації негативного впливу господарської та іншої діяльності на навколишнє природне середовище, збереження природних ресурсів, генетичного фонду живої при-

роди, ландшафтів та інших природних комплексів, унікальних територій і природних об'єктів, пов'язаних з історико-культурною спадщиною (ст. 1 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища»).

Основними принципами охорони навколишнього природно-го середовища є такі:

а) пріоритетність вимог екологічної безпеки, обов'язковість додержання екологічних нормативів та лімітів використання природних ресурсів під час здійснення господарської, управлінської та іншої діяльності;

б) гарантування екологічно безпечного середовища для життя і здоров'я людей;

в) запобіжний характер заходів щодо охорони навколишнього природного середовища;

г) екологізація матеріального виробництва на основі комплексності рішень у питаннях охорони навколишнього природного середовища, використання та відтворення відновлюваних природних ресурсів, широкого впровадження новітніх технологій;

г) збереження просторової та видової різноманітності й цілісності природних об'єктів і комплексів;

д) науково обґрунтоване узгодження екологічних, економічних та соціальних інтересів суспільства на основі поєднання міждисциплінарних знань екологічних, соціальних, природничих і технічних наук та прогнозування стану навколишнього природного середовища;

- ж) обов'язковість оцінювання впливу на довкілля;
- з) гласність і демократизм під час ухвалення рішень, реалізація яких впливає на стан навколишнього природного середовища, формування у населення екологічного світогляду;
- е) науково обґрунтоване нормування впливу господарської та іншої діяльності на навколишнє природне середовище;
- є) безоплатність загального та платність спеціального використання природних ресурсів для господарської діяльності;
- и) компенсація шкоди, заподіяної порушенням законодавства про охорону навколишнього природного середовища;
- і) вирішення питань охорони навколишнього природного середовища та використання природних ресурсів з урахуванням ступеня антропогенної змінності територій, сукупної дії факторів, що негативно впливають на екологічну обстановку;
- ї) поєднання заходів стимулювання і відповідальності у справі охорони навколишнього природного середовища;
- й) вирішення проблем охорони навколишнього природного середовища на основі широкого міждержавного співробітництва;
- к) установлення екологічного податку, рентної плати за спеціальне використання води, рентної плати за спеціальне використання лісових ресурсів, рентної плати за користування надрами відповідно до Податкового кодексу України;

л) урахування результатів стратегічного екологічного оцінювання.

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р. регулює суспільні відносини, які виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права й обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій і громадян, установлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні.

Санітарне та епідемічне благополуччя населення визначається як стан здоров'я населення та середовища життєдіяльності людини, за якого показники захворюваності перебувають на усталеному рівні для цієї території, умови проживання, сприятливі для населення, а параметри факторів середовища життєдіяльності перебувають у межах, визначених санітарними нормами (ст. 1 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»).

Відповідно до статті 4 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» громадяни мають право на:

- безпечні для здоров'я і життя харчові продукти, питну воду, умови праці, навчання, виховання, побуту, відпочинку та навколишнє природне середовище;
- участь у розробці, обговоренні та громадській експертизі проєктів програм і планів забезпечення

санітарного та епідемічного благополуччя населення, внесення пропозицій з цих питань до відповідних органів;

- відшкодування шкоди, завданої їх здоров'ю внаслідок порушення підприємствами, установами, організаціями чи громадянами санітарного законодавства;

- достовірну і своєчасну інформацію про стан свого здоров'я, здоров'я населення, а також про наявні та можливі фактори ризику для здоров'я та їх ступінь.

Законодавством України громадянам можуть бути надані й інші права щодо забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя.

У статті 5 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» визначено такі обов'язки громадян:

- піклуватися про своє здоров'я та здоров'я і гігієнічне виховання своїх дітей, не шкодити здоров'ю інших громадян;

- брати участь у проведенні санітарних і протиепідемічних заходів;

- проходити обов'язкові медичні огляди та робити щеплення у передбачених законодавством випадках;

- виконувати розпорядження та вказівки посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби під час здійснення ними державного санітарно-епідеміологічного нагляду;

- виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про забезпечення санітарного та

епідемічного благополуччя.

Закон України «Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання» від 14 січня 1998 р. спрямовано на забезпечення захисту життя, здоров'я та майна людей від негативного впливу іонізуючого випромінювання, спричиненого практичною діяльністю, а також у випадках радіаційних аварій, шляхом виконання запобіжних та рятувальних заходів і відшкодування шкоди.

У статті 3 Закону України «Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання» передбачено, що кожна людина, яка проживає або тимчасово перебуває на території України, має право на захист від впливу іонізуючого випромінювання. Це право забезпечується здійсненням комплексу заходів щодо запобігання впливу іонізуючого випромінювання на організм людини вище встановлених дозових меж опромінення, компенсацією за перевищення встановлених дозових меж опромінення та відшкодуванням шкоди, заподіяної внаслідок впливу іонізуючого випромінювання.

Регіональна програма захисту населення від впливу іонізуючого випромінювання розробляється згідно з щорічною оцінкою стану захисту людини від впливу іонізуючого випромінювання на відповідній території і має містити такі заходи:

- пошук і виявлення джерел і шляхів, що спричиняють вплив іонізуючого випромінювання на людину;
- реалізація заходів щодо знешкодження джерел

і шляхів, що спричиняють вплив іонізуючого випромінювання на людину, та/або захисту від цього впливу людини;

- впровадження пунктів радіаційного контролю продуктів харчування на ринках і в інших місцях їх масової реалізації;

- організація постів індивідуальних дозиметричних вимірювань згідно з нормативами, визначеними відповідними центральними органами виконавчої влади;

- надання населенню безоплатних консультацій з питань захисту від впливу іонізуючого випромінювання, радіаційного контролю і дезактивації предметів побуту;

- прокат, ремонт, атестація та обслуговування побутових приладів радіаційного контролю;

- створення умов для проведення дозиметричних обстежень, радіометричних і дезактиваційних робіт на замовлення населення.

Порядок розроблення регіональних програм захисту населення від впливу іонізуючого випромінювання визначається Кабінетом Міністрів України, а їх фінансування здійснюється згідно із законодавством України.

Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. визнає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між

роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

У статті 1 Закону України «Про охорону праці» визначено, що **охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Дія Закону України «Про охорону праці» поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, і на всіх працюючих.

Державна політика в галузі охорони праці ґрунтується на таких принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

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

- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих та регіональних програм із цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки, техніки й охорони довкілля;

- соціального захисту працівників, повного

відшкодування шкоди особам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- установлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій та об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час ухвалення рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

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

Кодекс цивільного захисту України регулює

відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, реагуванням на них і функціонуванням єдиної державної системи цивільного захисту, та визначає повноваження органів державної влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, права й обов'язки громадян України, іноземців та осіб без громадянства, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності.

Цивільний захист здійснюється за такими основними принципами:

1) гарантування та забезпечення державою конституційних прав громадян на захист життя, здоров'я та власності;

2) комплексного підходу до вирішення завдань цивільного захисту;

3) пріоритетності завдань, спрямованих на рятування життя та збереження здоров'я громадян;

4) максимально можливого, економічно обґрунтованого зменшення ризику виникнення надзвичайних ситуацій;

5) централізації управління, єдиноначальності, підпорядкованості, статутної дисципліни Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту й аварійно-рятувальних служб;

6) гласності, прозорості, вільного отримання та поширення публічної інформації про стан цивільного захисту, крім обмежень, установлених законом;

7) добровільності – у разі залучення громадян до

здійснення заходів цивільного захисту, пов'язаних з ризиком для їхнього життя і здоров'я;

8) відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дотримання вимог законодавства з питань цивільного захисту;

9) виправданого ризику та відповідальності керівників сил цивільного захисту за забезпечення безпеки під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.

Закон України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 р. визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України.

Завданнями поліції відповідно до статті 2 Закону України «Про Національну поліцію» є надання поліцейських послуг у таких сферах: 1) забезпечення публічної безпеки і порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; 3) протидії злочинності; 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних чи соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Закон України «Про дорожній рух» від 30 червня 1993 р. визначає правові та соціальні основи дорожнього руху з метою захисту життя та здоров'я громадян, створення безпечних і комфортних умов для учасників руху й охорони навколишнього природного середовища. Закон регулює суспільні відносини у сфері

дорожнього руху та його безпеки, визначає права, обов'язки і відповідальність суб'єктів – учасників дорожнього руху, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, об'єднань, підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та господарювання.

Учасники дорожнього руху мають право на:

- безпечні умови дорожнього руху, на відшкодування збитків, завданих унаслідок невідповідності стану автомобільних доріг, вулиць і залізничних переїздів вимогам безпеки руху;

- вивчення норм і правил дорожнього руху;

- своєчасне забезпечення екстреною медичною допомогою;

- отримання від гідрометеорологічних, дорожніх, комунальних та інших організацій, а також відповідних підрозділів Національної поліції, військової інспекції безпеки дорожнього руху Військової служби правопорядку у Збройних силах України інформації про умови дорожнього руху.

Учасники дорожнього руху зобов'язані:

- знати і неухильно дотримувати вимог цього закону, Правил дорожнього руху та інших нормативно-правових актів з питань безпеки дорожнього руху;

- створювати безпечні умови для дорожнього руху, не завдавати своїми діями або бездіяльністю шкоди підприємствам, установам, організаціям і громадянам;

- виконувати розпорядження органів державного нагляду та контролю щодо дотримання законодавства

про дорожній рух;

- не створювати перешкод для проїзду спеціалізованого санітарного транспорту бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги, який рухається з увімкненими проблісковим маячком та спеціальним звуковим сигналом;

- у випадках, визначених Законом України «Про екстрену медичну допомогу», надавати необхідну домедичну допомогу та вжити всіх можливих заходів для забезпечення надання екстреної медичної допомоги, серед іншого і потерпілим унаслідок дорожньо-транспортних пригод.

Охорона і використання окремих природних ресурсів регулюються відповідними кодексами. Так, охорона і використання землі регулюються *Земельним кодексом України* від 25 жовтня 2001 р.; охорона і використання надр – *Кодексом про надра України* від 27 липня 1994 р.; охорона і використання вод – *Водним кодексом України* від 06 червня 1995 р., охорона і використання лісів – *Лісовим кодексом України* від 21 січня 1994 р.

До системи законодавства щодо охорони навколишнього довкілля та безпеки життєдіяльності людини в Україні слід віднести також закони України «Про охорону атмосферного повітря» від 16 жовтня 1992 р., «Про оцінку впливу на довкілля» від 23 травня 2017 р., «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 08 лютого 1995 р., «Про поводження з радіоактивними відходами» від 30 червня 1995 р., «Про захист рослин» від 14 жовтня 1998 р. тощо.

До нормативно-правових актів, розроблених відповідно до вищезазначених законів, слід віднести також постанови й розпорядження органів законодавчої, соціальної та галузевої компетенції. Зокрема, в умовах протидії пандемії коронавірусу Міністерством охорони здоров'я України було ухвалено низку наказів («Організація надання медичної допомоги хворим на коронавірусну хворобу (COVID-19)» від 28 березня 2020 р., «Про затвердження Змін до Стандартів медичної допомоги «Коронавірусна хвороба (COVID-19)» від 07 січня 2021 р.).

2.2. Міжнародне законодавство в галузі безпеки життєдіяльності

Міжнародне законодавство в галузі безпеки життєдіяльності поширюється не лише на міжнародне публічне право, але й на інші галузі права (екологічне, гуманітарне, трудове, господарське тощо). На всіх етапах розвитку суспільства ухвалювались закони, що мали забезпечувати життєдіяльність людини. Здебільшого такі нормативні акти, зокрема і з міжнародним статусом, ухвалювались після значних трагедій. Це потребує застосування єдиних підходів до державного управління і регулювання безпеки наявного спектра потенційно небезпечних об'єктів та приєднання України до інших міжнародних угод і конвенцій з питань безпеки життєдіяльності та спільних дій у разі транскордонних екстремальних ситуацій з урахуванням національних інтересів та за умов істотного зниження ризиків для нашої країни.

До основних нормативно-правових актів, які становлять між-народне законодавство в галузі безпеки життєдіяльності, належать такі.

I. Концепція про сталий розвиток суспільства («Декларація Ріо»)

Основним документом, на якому ґрунтується освіта та наука з безпеки життєдіяльності людини, є *Концепція сталого розвитку суспільства*. Ця концепція, так звана «Декларація Ріо», тобто Декларація Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища та розвитку, була обґрунтована і викладена в рішеннях Конференції ООН. Також на «Саміті Землі» були ухвалені три Конвенції Ріо: Конвенція ООН про охорону біорізноманіття, Конвенція ООН про боротьбу з опустелюванням і Рамкова конвенція ООН про зміну клімату, а також інші документи.

Під *сталим розвитком* здебільшого узвичаєно вважати органі-заційний принцип для досягнення цілей людського розвитку з од-ночасним підтриманням здатності природних систем забезпечува-ти природні ресурси і екосистемні послуги, від яких залежать еко-номіка і суспільство. Бажаний результат сталого розвитку – це та-кий стан суспільства, за якого умови життя і ресурси використовув-ються для продовження задоволення людських потреб без підриву цілісності і стабільності природної системи. Сталий розвиток можна визначити як розвиток, який задовольняє потреби сьогодення без шкоди для здатності прийдешніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Цілі сталого розвитку в сучасному розумінні визначаються ООН на

певний проміжок часу і спрямовуються на вирішення глобальних проблем, включно з бідністю, нерівністю, зміною клімату, погіршенням стану навколишнього середовища, миром і справедливістю. Існує проблема відтворення англomовних термінів «sustainable development» та «sustainability» в українській правничій мові.

Концепція сталого розвитку суспільства розвивалася і в подальшому була закріплена міждержавними угодами та міжнародними документами, а саме: програмою дій «Порядок денний на XXI століття» (або англ. «Agenda 21»), програмами «РІО + 5», «РІО + 10», «Ріо + 20», Декларацією тисячоліття ООН цілі розвитку тисячоліття (2000), заключними документами Конференції ООН з населених пунктів (ХАБІТАТ II) та Порядком денним у сфері сталого розвитку на період до 2030 року.

Цілі Сталого Розвитку були встановлені в 2015 р. Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй, їх планується досягти до 2030 р. «Цілі Сталого Розвитку» (ЦСР), або Глобальні цілі являють собою набір із 17-ти взаємопов'язаних глобальних цілей та 169-ти завдань, покликаних стати «планом для досягнення кращого і більш сталого майбутнього для всіх».

Зазначені 17 цілей розглянуто нижче. Хоча цілі є широкими та взаємозалежними, але є і «дієвими» згідно з Резолюцією ООН, ухваленною Генеральною Асамблеєю. У резолюції визначено конкретні завдання для кожної мети, а також індикатори, які використовуються для вимірювання прогресу в

досягненні кожної мети. Рік, до якого мети слід досягнути, зазвичай перебуває між 2020 і 2030 роками, але для деяких цілей дату закінчення не вказано. Кожна мета зазвичай має 8–12 завдань, і кожне завдання містить від 1 до 4 показників, використовуваних для вимірювання прогресу в досягненні цілей. Мету 17 повністю присвячено тому, як мають досягатися ЦСР.

Цілі в галузі сталого розвитку є своєрідним заклик до дії, що походить від усіх країн – бідних, багатих і середньорозвинених. Вони спрямовані на поліпшення добробуту і захист планети. Держави визнають, що заходи з ліквідації бідності слід уживати паралельно із зусиллями щодо нарощування економічного зростання і вирішення цілої низки питань у галузі освіти, охорони здоров'я, соціального захисту та працевлаштування, а також боротьби зі зміною клімату та захисту навколишнього середовища. Цілі сталого розвитку визначено таким чином і в такій послідовності.

1. *Повсюдна ліквідація бідності у всіх її формах.*

2. *Ліквідація голоду, забезпечення продовольчої безпеки і поліпшення харчування і сприяння сталому розвитку сільського господарства.* За поточним оцінюванням, у світі голодують майже 690 млн осіб, або 8,9 відсотка населення світу, що вказує на зростання на 10 млн осіб за один рік і майже 60 млн за п'ять років.

3. *Забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці.*

4. *Забезпечення всеосяжної і справедливої якісної*

освіти й заохочення можливості навчання протягом усього життя для всіх. Відомо, що в 2018 р. близько 260 млн дітей (що становить майже п'яту частину всього населення світу цієї вікової групи), як і раніше, не ходили в школу. Крім того, більше половини всіх дітей і підлітків у всьому світі не відповідають мінімальним стандартам знань у сфері читання та математики.

5. Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчат. Гендерна рівність – це не лише одне з основних прав людини, а й необхідне підґрунтя для досягнення миру, процвітання та сталого розвитку.

6. Забезпечення наявності та раціонального використання водних ресурсів і санітарії для всіх.. У всьому світі кожна третя людина не має доступу до безпечної питної води, двоє з п'яти не мають базових пристосувань для миття рук із милом і водою, і більше 673-х млн осіб продовжують практикувати відкриту дефекацію.

7. Забезпечення загального доступу до недорогих, надійних, стійких і сучасних джерел енергії для всіх.

8. Сприяння поступальному, всебічному і стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх. За оцінками Міжнародної організації праці, в міру зростання кількості втрат робочих місць майже половина робочої сили у всьому світі ризикує втратити кошти для існування.

9. Створення стійкої інфраструктури, сприяння всеосяжній і стійкій індустріалізації та інноваціям.

10. *Скорочення нерівності усередині країн і між ними.*

11. *Забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості й екологічної стійкості міст і населених пунктів.*

- *12.Забезпечення переходу до раціональних моделей споживання і виробництва. Споживання і виробництво в усьому світі – рушійна сила світової економіки – ґрунтуються на використанні природного середовища і ресурсів так, що це, як і раніше, впливає на планету руйнівним чином. Соціально-економічний прогрес, досягнутий за останнє сторіччя, супроводжувався погіршенням стану навколишнього середовища, яке ставить під загрозу ті ж самі системи, від яких залежить наш розвиток у майбутньому, а, по суті, і саме наше виживання.*

13.Ужиття термінових заходів з боротьби зі зміною клімату та її наслідками. Збереження та раціональне використання океанів, морів і морських ресурсів в інтересах сталого розвитку.

14. Захист і відновлення екосистем суші та сприяння їх раціональному використанню, раціональне лісокористування, боротьба з опустелюванням, припинення і процесу деградації земель з поверненням їх до вихідного стану і припинення процесу втрати біорізноманіття.

15.Сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя.

ТЕМА 3

Правові та організаційні основи охорони праці

3.1. Предмет, об'єкт і методи охорони праці як навчальної дисципліни

Основні терміни і поняття у сфері охорони праці містяться в ДСТУ 2293-93 «Охорона праці. Терміни та визначення». Стандартом визначено, що **охорона праці** – це система законодавчих актів, соціально-економічних, організаційних, технічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, що гарантують безпеку, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Цілком безпечних і нешкідливих виробництв не існує. Реальні виробничі умови характеризуються наявністю певних небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Завдання системи охорони праці – звести до мінімуму ймовірність ураження чи захворювання працівника з одночасним забезпеченням якомога більш комфортних умов із максимальною продуктивністю праці, а також формування у працівників, зокрема й правоохоронних органів, знань і навичок, які сприяють гарантуванню безпеки праці, охороні власного життя і здоров'я, життя та здоров'я підлеглих і людей, що перебувають поруч.

Кожна наука має свій об'єкт, предмет і засоби пізнання або вивчення, а також закони, виявлені з використанням теорії пізнання – *гносеології*, що означає вчення про сутність і закономірність пізнання, теорія пізнання. *Об'єкт* – це те, що протистоїть суб'єкту в його предметно-пізнавальній діяльності; *предмет* – усе те,

що може перебувати в якихось відносинах, мати якісь властивості.

Об'єктом вивчення охорони праці як науки є праця (трудова діяльність). Трудову діяльність вивчають не лише охорона праці, а й багато природничих і суспільних наук: політекономія, гігієна праці, ергономіка, соціологія, інженерна психологія тощо. Відрізняються ці науки предметом вивчення. Свій предмет вивчення має і охорона праці – це безпека праці, а отже, фізіологічні та психологічні можливості людини, закони розвитку праці та відображення їх у працехоронній науці, формування умов праці, їх оптимізація тощо.

Предмет «Охорона праці» – комплексна соціально-технічна дисципліна, що містить такі основні відгалуження: санітарія та гігієна праці, техніка безпеки, електробезпека, пожежовибухобезпека і законодавство у сфері охорони праці.

Санітарія та гігієна праці – це система організаційних заходів і технічних засобів, що запобігають виникненню чи зменшують вплив на працюючих шкідливих виробничих факторів. Основними питаннями цього розділу є такі: соціальне значення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, фізична природа шкідливого фактора, одиниці виміру, вплив цих факторів на людину (серед іншого, професійні захворювання), гігієнічне і технічне нормування, захист шляхом впливу на джерело, захист на шляхах поширення, засоби індивідуального і колективного захисту, медико-профілактичні заходи,

вимірювання і контроль, розрахунки умов середовища та їх аналіз.

Техніка безпеки – це система організаційних заходів і технічних засобів, що запобігають впливу на працюючих небезпечних виробничих факторів. Основними питаннями цього розділу є такі: соціальне значення небезпечного фактора, фізична природа і фізичні характеристики небезпечних факторів, вплив на людину небезпечних факторів та їх нормування, технічні методи гарантування безпеки, засоби індивідуального і колективного захисту, організаційні методи, облік та аналіз травматизму, управління охороною праці.

Електробезпека – це система організаційних і технічних заходів та засобів, що забезпечують захист людей від шкідливого і небезпечного впливу електричного струму, електричної дуги, електромагнітного поля і статичної електрики. Основними питаннями цього розділу є такі: соціальне значення впливу електричного струму, фізична природа і фізичні характеристики впливу електричного струму, вплив на людину небезпечних факторів та їх нормування, технічні методи гарантування безпеки, засоби індивідуального і колективного захисту.

Пожежовибухобезпека – це система організаційних і технічних засобів, спрямованих на профілактику й ліквідацію пожеж і вибухів та обмеження їх наслідків. Основними питаннями цього розділу є такі: фізична природа горіння і вибуху, причини виникнення пожеж, об'єктивні й суб'єктивні

методи гарантування безпеки від пожеж і вибухів, гасіння пожеж і вибухів, евакуація населення, організація пожежної охорони.

Законодавство у сфері охорони праці являє собою частину трудового законодавства.

Навчальний курс з охорони праці подає загальні наукові основи дисципліни, які можуть по-різному видозмінюватися залежно від спеціалізації.

Охорона праці є тісно пов'язаною з економічною сферою. Створення безпечних і здорових умов праці сприяє підвищенню її продуктивності та зниженню собівартості продукції. Підвищення продуктивності відбувається завдяки регулярному виходу на роботу, зниженню стомлюваності працівників протягом робочого часу та його раціонального використанню. Собівартість робіт збільшується у разі збільшення витрат на компенсацію втрат робочого часу у зв'язку з тимчасовою чи постійною непрацездатністю, санаторним і амбулаторним лікуванням, на оплату інвалідності, а також у разі зниження витрат на оплату пільг за роботу в несприятливих умовах.

Наприклад, за статистикою, в середньому на одного загиблого внаслідок пожежі припадає 25–30 постраждалих від опіків, витрати на лікування яких становлять близько 2 % від повної суми збитків, завданих пожежею.

У Законі України «Про охорону праці» вперше в історії України економічні заходи управління охороною праці піднесено до рангу державної політики. Цим законом у суспільстві утверджуються принципово нові

взаємовідносини, що ґрунтуються на економічно-му механізмі управління умовами праці, насамперед на принципі формування у власника (роботодавця) економічної зацікавленості у здійсненні заходів, спрямованих на поліпшення умов праці.

Соціальне значення охорони праці виявляється у підвищенні якості та продуктивності праці, збереженні трудових ресурсів і покращенні соціально-економічних показників об'єкта.

Підвищення якості та продуктивності праці відбувається завдяки збільшенню фонду робочого часу, що настає в результаті скорочення внутрішніх змінних простоїв шляхом зниження кількості або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці, а також шляхом запобігання передчасному стомленню шляхом оптимізації умов праці, режимів праці й відпочинку та інших заходів, які сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу.

Збереження трудових ресурсів відбувається завдяки покращенню стану здоров'я і підвищенню середньої тривалості життя в результаті покращення умов праці, що супроводжується високою трудовою активністю і підвищенням виробничого стажу. Знижується напруження в колективі, покращуються взаємовідносини між співробітниками. Підвищується професійний рівень завдяки зростанню кваліфікації та майстерності.

Покращення соціально-економічних показників об'єкта відбувається завдяки покращенню якості та продуктивності праці, збереженню трудових ресурсів

та їх складових компонентів.

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів, що поліпшують умови праці та підвищують її безпеку, й оцінюється за результатами, отримуваними в разі зміни соціальних показників. Запровадження в Україні принципів ринкової економіки потребує отримання прибутків від будь-якої діяльності. Зменшення коштів на витрати від травматизму та професійних захворювань у підрозділах МВС є суттєвим резервом у заощадженні державних коштів. Сьогодні кошти, призначені для поліпшення умов праці та підвищення її безпеки, не окупаються. У зв'язку з цим держава витрачає значні кошти на пільги, компенсації та відшкодування наслідків несприятливих умов праці. Основні кошти на охорону праці становлять витрати на загальне поліпшення умов праці, попередження нещасних випадків і професійних захворювань та на запобігання загальним захворюванням.

Так, наприклад, підвищення температури повітря на 1°C вище норми комфортних умов супроводжується збільшенням витрат робочого часу у середньому на 4,1 робочих дня в розрахунку на 100 працюючих, а перевищення рівня шуму на робочих місцях на 10–20 дБ підвищує загрозу часткової втрати працездатності в середньому на 2,7 робочих дня на 100 працюючих. У разі комплексної дії на людину кількох шкідливих факторів втрати робочого часу можуть сягати 20–40 % від загального робочого часу через зниження працездатності. Відомо, що 25–30 % загальних

захворювань людей є пов'язаними з несприятливими умовами праці.

З метою економії витрат на пільги та компенсації необхідно чітко дотримуватися санітарно-гігієнічних вимог, правил техніки безпеки та інших вимог з охорони праці на робочих місцях. Збільшення фонду робочого часу досягається завдяки скороченню витрат часу внаслідок виробничого травматизму або неявки на роботу. Усе це надає можливість говорити про необхідність наукового управління охороною праці.

Основними економічними методами управління охороною праці є такі:

- фінансування сфери охорони праці;
- диференційовані тарифи на соціальне страхування залежно від рівня виробничого травматизму, ступеня шкідливості умов праці та ступеня ризикованості виробничих процесів для життя і здоров'я працівників; економічне стимулювання.

Створення системи керування охороною праці виконує багатоцільове завдання, тому використовуються різні методи і засоби: *організаційні, технічні, гігієнічні, соціальні, юридичні, психологічні й етичні.*

До організаційних методів належать такі:

- професійний добір і підготовка кадрів;
- розміщення і професійне використання працівників;
- систематичне підвищення кваліфікації та вдосконалення професійних навичок і знань;
- удосконалення безпеки виробничих процесів;

- удосконалення безпеки виробничого обладнання;
- удосконалення соціальних, матеріальних і технічних умов виробництва для забезпечення безпечного перебігу трудових процесів;

- удосконалення організації, підвищення якості роботи служби охорони праці (на всіх рівнях управління);

- чітка регламентація функціональних обов'язків усіх учасників трудового процесу;

- забезпечення ефективного нагляду і контролю за станом охорони праці на всіх рівнях управління;

- забезпечення дієвого контролю за діяльністю структурних підрозділів і функціональних служб.

Технічні методи підвищення безпеки праці виконують завдання з підвищення ефективності виробничих процесів та операцій на базі вдосконалення техніки і технологій та поліпшення умов праці безпосередньо на робочих місцях.

Соціальні методи підвищення безпеки праці пов'язуються з життєдіяльністю трудового колективу і містять такі елементи:

- оцінку стану побутового обслуговування і факторів виробничого середовища, що визначають середовище мешкання працюючих;

- визначення рівня досконалості застосовуваних техніки, технології і засобів захисту працюючих, а також ступеня інтенсивності праці та стану виробничого середовища;

- визначення рівня стану використовуваної

техніки, техноло- гій, інтенсивності праці, засобів захисту працюючих;

- оцінку умов побуту поза виробництвом, можливості віднов- лення енергетичних витрат у період відпочинку між змінами (що є особливо важливим для жінок, які мають, як правило, значні наван- таження через ведення домашнього господарства);

- оцінку матеріальних умов життя працюючих.

Юридичні методи підвищення безпеки праці містять законода- вчі нормативні акти, які є базою СУОП, тому що охорона праці тру- дящих є однією з основних функцій держави, закріплених Консти- туцією України.

З ухваленням Закону України «Про охорону праці» державні функції нагляду за охороною праці, як уже відзначалося, передано безпосередньо органам державного нагляду за охороною праці. При цьому вперше був закріплений законодавчо (ст. 4 Закону) пріори- тет життя і здоров'я трудящих порівняно з результатами виробни- чої діяльності.

Законодавчо визначено вимоги охорони праці до технологіч- них процесів, устаткування (машин і механізмів), виробничих будівель і споруд та до засобів захисту працюючих.

Вимоги щодо охорони праці є обов'язковими до виконання на всіх стадіях проведення робіт.

Психологічні методи і засоби підвищення безпеки праці поєд- нують у собі підходи, що визначають ступінь психологічного впливу на людину факторів навколишнього середовища в процесі її нав- чання та

під час реалізації нею у виробничих умовах отриманих знань і навичок.

Статистика нещасних випадків, результати аналізу причин та обставин їх виникнення, тобто виникнення самих небезпечних ситуацій, свідчать про те, що в абсолютній більшості нещасних випадків виним частково або цілком є сам потерпілий. На думку психологів праці, саме людина вносить найбільший «інформаційний шум» у систему «л-м-с». Уроджене почуття безпеки у людини порівняно з іншими біологічними видами є розвиненим зовсім недостатньо. У низці мотивацій її діяльності «безпека» стоїть на другому місці після «вигоди», тому нещасні випадки найчастіше пов'язуються зі ставленням до питань охорони праці, ніж із кваліфікацією або конструкцією машин, механізмів та устаткування. З іншого боку, психічно нормальна людина не прагне до самознищення чи одержання травми, тому можна припустити, що її неправильна поведінка, порушення правил і норм охорони праці зумовлюються якимись зовнішніми факторами. З викладеного випливає, що врахування психічних характеристик людини є необхідним під час професійного добору і професійного навчання.

Питання професійної підготовки кадрів – їх добору, навчання, розстановки та ефективного використання – посідають особливе місце в процесі забезпечення сприятливих і безпечних умов праці. Урахування психологічних особливостей працівників і вимог психології безпеки праці надає можливість передбачати і запобігати настанню стресовому стану

людей у процесі праці, через який імовірність виникнення небезпечних ситуацій значно підвищується.

Етичні методи підвищення безпеки праці відображають відносини між учасниками трудового процесу. Характер і прояв таких взаємовідносин є одним з найважливіших аспектів охорони праці. Відносини працівників у процесі праці можуть відповідати, не відповідати, а іноді і суперечити принципам організації виробництва. Наприклад, керівники колективів зобов'язані формувати міжособистісні відносини в трудовому колективі на основі правил внутрішнього трудового розпорядку, діючих норм і правил охорони праці.

Форми відносин у колективі залежать від низки об'єктивних причин і можуть бути різними: підпорядкування, співробітництво, взаємодопомога, залежність тощо.

У цілому **соціально-економічне значення охорони праці** полягає у:

- реалізації конституційного права громадян на охорону власного життя і здоров'я в процесі трудової діяльності;

- регулюванні за участю відповідних державних органів відносин між власником підприємства, установи чи організації та працівником з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища;

- встановленні єдиного порядку організації охорони праці в Україні;

- наданні працівникові права відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича

ситуація, небезпечна для його жит-тя чи здоров'я, для людей, що його оточують, або навколишнього середовища;

- зберіганні середнього заробітку за період простою не з вини працівника;

- переведенні працівника за його згодою на легшу роботу від-повідно до медичного висновку і стану здоров'я;

- обов'язковому соціальному страхуванні власником усіх праці-вників від нещасних випадків і професійних захворювань;

- виплаті сум на надання одноразової допомоги, що належать потерпілому працівникові, за період його тимчасової непрацездат-ності;

- наданні працівникам пільг і компенсацій на важкі та шкідливі умови праці;

- забезпеченні працівників спецодягом та іншими засобами ін-дивідуального захисту, мийними та знешкоджуючими засобами;

- відшкодуванні власником моральної шкоди, заподіяної пра-цівникові;

- забезпеченні комплексного виконання завдань охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.

3.2. Нормативно-правова основа охорони праці

Законодавство України з охорони праці складається з Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів.

Конституція України

Конституція України гарантує піклування про поліпшення умов з охорони праці та закріплює за громадянами України право на охорону здоров'я. У ній зазначається, що кожен має право на працю, а також на належні, безпечні й здорові умови праці. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, забороняється (ст. 43 КУ).

У статті 45 Конституції України громадянам надається право на відпочинок. Це право гарантується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням робочого дня щодо окремих професій та виробництв, скорочення тривалості роботи в нічну пору. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права гарантуються законом.

У разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, а також за віком та в інших випадках, передбачених законом, громадяни мають право на їх забезпечення.

Закон України «Про охорону праці»

Закон України «Про охорону праці» (далі – Закон) був затверджений 21 листопада 2002 р. за № 229-IV та містить 44 статті. У ньому визначаються основні напрямки реалізації конституційних прав громадян на

охорону їхнього життя та здоров'я в процесі трудової діяльності.

Закон також регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. У Законі України «Про охорону праці» висвітлено основні вимоги конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці щодо безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, регулювання відносин з охорони праці в передових промислово розвинених країнах і досвід з охорони праці в Україні попередніх років. У ньому:

- передбачено впровадження економічних методів управління з охорони праці;

- передбачено створення спеціальних фондів з охорони праці;

- передбачено застосування низки додаткових штрафних санкцій, а також пільг щодо оподаткування;

- передбачено розширення прав і соціальних гарантій для працівників, особливо осіб, що постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві або від професійного захворювання;

- передбачено розширення прав і соціальних гарантій для сімей загиблих;

- передбачено створення чіткої системи органів державного управління та нагляду за охороною праці в системі організації цієї роботи на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності;

- для служб з охорони праці та органів державного управління визначено правовий статус;

- визначено місце та роль колективного договору підприємств у виконанні завдань щодо поліпшення умов і безпеки праці в забезпеченні встановлених законом прав і соціальних гарантій, зокрема на пільги й компенсації;

- розпочато підготовку фахівців з охорони праці у вищих технічних навчальних закладах;

- розпочато забезпечення навчання населення з питань охорони праці, введення цього спеціального предмета в усіх навчальних закладах у системі освіти України;

- передбачено створення необхідних передумов для започаткування нових громадських інститутів і можливості обрання комісій з охорони праці на підприємствах;

- передбачено обрання уповноважених трудового колективу;

- передбачено забезпечення активності профспілок та інших громадських формувань і широких кіл трудящих у вирішенні проблем з охорони праці.

Закон визначає основні принципи державної політики в галузі охорони праці, тобто ставлення державних органів до питань працюючих з охорони праці.

У ньому встановлюється пріоритет життя та здоров'я працівників порівняно з результатами виробничої діяльності підприємства, тобто дотримання вимог нормативних актів про охорону праці, щоб працівник під час виконання роботи не отримував травм, не зазнавав погіршення стану здоров'я,

професійних захворювань або зменшення працездатності, і лише потім звертається увага на результати виробничої діяльності підприємства.

Керівник (власник) підприємства несе повну відповідальність за створення та підтримання безпечних та нешкідливих умов праці на кожному робочому місці та в кожному структурному підрозділі підприємства.

Для комплексного виконання завдань з охорони праці на державному рівні Кабінет Міністрів України розробив та затвердив Національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на п'ятирічку та на кожен наступний рік.

Створення державної системи управління з охорони праці, що сприяє вирішенню питань правового, організаційного, матеріально-технічного та економічного забезпечення робіт у галузі охорони праці, – це головна мета Національної програми, яка передбачає нормативно-правове забезпечення з охорони праці, навчання і поширення досвіду з питань охорони праці та інформаційне забезпечення і міжнародне співробітництво в галузі охорони праці; визначає пріоритетні напрямки наукових досліджень і розробок та організаційні заходи з охорони праці, а також інші проблеми в галузі безпеки гігієни праці та виробничого середовища.

Закон України «Про охорону праці» передбачає такі *економічні методи управління з охорони праці*:

- створення фондів з охорони праці, що використовуються тільки під час виконання заходів з охорони праці;

- обов'язкове соціальне страхування власником усіх працівників від нещасних випадків та професійних захворювань;

- відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові, що характеризується каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку та сплати потерпілому або членам його сім'ї одноразової допомоги;

- збереження середнього заробітку працівника за період простоя через відмову його від роботи, де створилися умови, що не відповідають вимогам нормативних актів з охорони праці;

- безкоштовне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткові оплачувані відпустки, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі та компенсації для працівників за важкі та шкідливі умови праці;

- відшкодування власником шкоди, завданої іншим підприємствам, громадянам чи державі в разі порушення вимог щодо охорони праці на його підприємстві;

- безкоштовне забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям, засобами індивідуального захисту, а також змивальними та знешкоджуючими засобами на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці та на роботах, пов'язаних із забрудненням або тих, що виконуються у несприятливих

температурних умовах;

- сплата штрафу підприємством за кожен нещасний випадок та випадок професійного захворювання;

- притягнення підприємств, організацій та установ органа-ми державного нагляду за охороною праці до відповідальності у вигляді сплати штрафу за порушення законодавства про охорону праці та невиконання розпоряджень посадових осіб з нагляду за охороною праці.

Важливим розділом Закону України «Про охорону праці» є *стимулювання охорони праці*. В економічному стимулюванні перед-бачено право на стимулювання діяльності з охорони праці та пільгове оподаткування коштів, які направляються на заходи з охорони праці. Для працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором.

Фонд з охорони праці – це основне джерело стимулювання діяльності з охорони праці. Відповідно до статті 21 Закону України

«Про охорону праці» кошти державного фонду з охорони праці спрямовуються не лише на фінансування заходів щодо комплексного розв'язання завдань з охорони праці, але й на заохочення трудових колективів та окремих осіб, які плідно працюють над вирішенням проблем з охорони праці.

У статті 26 Закону України «Про охорону праці»

передбачається відшкодування шкоди підприємствам і громадянам та збитків державі, завданих через порушення вимог до охорони праці. Відшкодування шкоди покладається на власника й спрямовується на захист інтересів інших підприємств, громадян і держави, якщо з вини власника їм було заподіяно шкоду внаслідок порушення вимог цього Закону.

За порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці Закон України «Про охорону праці» передбачає притягнення винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності (ст. 44).

Тема 4

Гарантії прав на охорону праці

4.1. Права на охорону праці під час укладання трудового договору

Відповідно до глави 2 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ одним з основоположних прав кожної людини під час здійснення нею трудової діяльності є право на охорону праці під час укладання трудового договору (ст. 5 вказаного Закону). Інститут трудового договору є основою (базою) для виникнення трудових правовідносин, адже якщо немає договору, то немає і взаємних прав та обов'язків між працівником і роботодавцем. Трудовий договір поряд із централізованим законодавством визначає правовий статус осіб як учасників певної кооперації праці та як учасників відповідного трудового колективу. Головною метою його існування та функціонування є створення організаційних і правових умов для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу кожної окремо взятої особи-працівника, що, у свою чергу, відображається на якості та ефективності діяльності підприємства в цілому.

Відповідно до Кодексу законів про працю України **трудовий договір** – «це угода між працівником і власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства,

установи, організації або упо-вноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін». Трудова діяльність, яка здійснюється в межах трудового договору, має такі правові ознаки:

- праця не є юридично самостійною, вона здійснюється в межах певного підприємства, організації чи установи (юридичної особи) або у фізичної особи;

- найманий працівник використовує не особисті засоби виробництва, а ті, які перебувають у власності роботодавця;

- будь-які рішення та дії здійснюються не на свій підприємницький ризик, а відповідно до вказівок та розпоряджень роботодавця чи уповноважених ним осіб під гарантоване отримання заробітної плати;

- трудові функції обмежуються межами договору;

- праця нормується відповідно до визначеного робочого часу;

- заробітна плата отримується в терміни, встановлені законодавством;

- працедавець забезпечує гарантії у випадках, визначених законодавством, а також здійснює соціальне страхування.

Щодо умов укладення трудового договору слід зазначити, що він укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим у таких випадках:

- 1) під час організованого набору працівників;
- 2) в разі укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) у разі укладення контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудово-го договору у письмовій формі;
- 5) у разі укладення трудового договору з неповнолітнім;
- 6) у разі укладення трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Уклавши трудовий договір, власник не лише використовує працю працівника, але й бере на себе зобов'язання з надання певних гарантій і пільг, а також з участі в соціальному забезпеченні працівника. В умовах цивільно-правової угоди соціальна діяльність власника обмежується лише витратами на внески на соціальне страхування. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу стосовно працівника. За здійснення дисциплінарного проступку, що призвів до заподіяння майнової шкоди підприємству, власник має право притягти працівника до матеріальної відповідності й самостійно зробити стягнення у розмірі, передбаченому законодавством.

Зміст трудового договору становить сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін. У цей зміст входять умови, встановлені як самими

сторонами, так і нормативно- правовими актами про працю. Залежно від їх важливості умови трудового договору поділяють на загальні й факультативні.

Загальними є умови трудового договору про: а) місце роботи; б) трудову функцію; в) оплату праці; г) час початку дії трудового договору та його строк.

Факультативні умови є додатковими, їх відсутність не свід- чить про неповний зміст трудового договору, але якщо сторони побажали їх установити і внесли в трудовий договір, вони є обов'язковими для сторін за умови, що вони не суперечать законо- давству і нормативним угодам. Невиконання факультативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави. До додаткових умов слід віднести такі: угоду про надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем у дошкільному за- кладі, що є на підприємстві, встановлення випробувального терміну під час прийняття на роботу, заохочення, особливі умови праці, особливі умови оплати праці тощо.

Залежно від сфери, в якій здійснює трудову діяльність праців- ник, права на охорону праці можуть закріплюватись як у загальних, так і в спеціальних умовах трудового договору.

Працівникові не можна пропонувати роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки й тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологіч- ної експертизи. Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному

соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Визначення в трудовому договорі прав працівників у разі укладання трудового договору має важливе значення, адже це в подальшому суттєво впливає на процес їх трудової діяльності. Так, наприклад, працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує вимоги законодавства про охорону праці й не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за його згодою на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Працівникам, зайнятим на роботах із важкими і шкідливими умовами праці, надається право на додаткові пільги і компенсації. Вони безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку. Власник також може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (трудовим договором) працівникам пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством. Гарантійною нормою є також те, що на власника покладається обов'язок безкоштовної видачі працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних і знешкоджуючих засобів, а якщо працівник був змушений придбати їх за

власні кошти – компенсувати йому витрати.

4.2. Особливості охорони праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та людей похилого віку

Конституція України закріплює низку прав та гарантій для всіх, хто працює. Згідно зі статтею 43 Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Охорона праці в сучасних умовах характеризується поєднанням загальних і спеціальних підходів до правового регулювання. Оскільки вітчизняна економіка традиційно досить широко використовує працю жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та осіб похилого віку, правовому регулюванню охорони їх праці завжди надавалось велике значення, що зумовлено турботою про них держави. Щоб жінка-працівниця, неповнолітній, особа з інвалідністю чи особа похилого віку могли однаково з іншими здійснювати своє право на свободу праці й мати інші основні трудові права, для них законодавець установлює чітку різницю в правовому регулюванні, захищаючи ці найбільш соціально уразливі категорії від шкідливих чинників виробництва шляхом закріплення для них пільг, компенсацій та гарантій спеціальними нормами. Здебільшого це пов'язано з об'єктивною необхідністю врахування фізіологічних особливостей значених категорій працівників. Насамперед заслуговують на

увагу такі критерії, як вік, стан здоров'я, специфічний характер умов праці, фізичні вади тощо.

Охорона праці окремих категорій працівників – це гарантована державою система прав, обов'язків і гарантій з питань охорони праці та здоров'я окремих категорій працівників, які з об'єктивних обставин повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці, через що потребують додаткового правового регулювання своїх трудових та пов'язаних з ними відносин. Охорона праці вказаних категорій працівників передбачає врахування особливостей процесу праці, режиму роботи, стимулювання праці, забезпечення охорони життя, здоров'я тощо.

До основних категорій працівників, які потребують додаткової уваги та правової захищеності на ринку праці з боку держави, належать такі: 1) жінки; 2) неповнолітні; 3) особи з інвалідністю; 4) люди похилого віку тощо.

Особливості охорони праці жінок

Відповідно до статті 24 Конституції України чоловіки і жінки мають рівні права і свободи та рівні можливості щодо їх реалізації.

Свідченням пріоритетності становлення в Україні суспільства гендерної рівності як умови реалізації демократії європейського зразка і створення повноцінного громадянського суспільства є ухвалення у 2005 р. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом

правового забезпечення їх рівних прав і можливостей, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України.

Диференціація правового регулювання трудової діяльності жінок відбувається з урахуванням таких факторів: а) фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з функцією материнства; б) стан активного материнства; в) соціальна роль жінки-матері з виховання малолітніх дітей.

Ураховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт (наприклад, залучення жінок до робіт у нічну пору не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід), а стосовно деяких робіт установлює жінкам пільги і переваги.

Виходячи зі змісту положень норм Конституції України (ст. 43), глави XII Кодексу законів про працю України, норм Закону України

«Про охорону праці» та інших, доцільно насамперед виділити випадки заборони застосування праці жінок і випадки обмеження застосування праці жінок, пільги та гарантії вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей.

Роботодавець зобов'язаний як щодо жінок, так і щодо чоловіків: а) вживати заходів зі створення

безпечних умов праці для життя і здоров'я; б) створювати умови праці, які б дозволяли здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

До випадків заборони застосування праці жінок належать такі.

1. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних видах робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування).

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 20 грудня 1993 р. № 256. До цього Переліку належать металообробка, будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи, геологорозвідувальні й топографо-геодезичні роботи, буріння свердловин, видобуток нафти і газу, чорна та кольорова металургія, ремонт обладнання електростанцій і мереж, виробництво абразивів, електротехнічне виробництво тощо.

2. Забороняється залучення жінок до підіймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 243. Гранично допустима вага вантажу в разі: а) підіймання і

переміщення вантажів за умов чергування з іншою роботою (до двох разів на годину) становить 10 кг; б) підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не має перевищувати: а) з робочої поверхні – 350 кг; б) з підлоги – 175 кг.

3. Не допускається залучення до робіт у нічну пору, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

До випадків обмеження праці жінок належать такі:

1) залучення жінок до робіт у нічну пору не допускається, за винятком тих галузей економіки, де це зумовлюється необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід; зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї;

2) жінки, що мають дітей віком від трьох до 14-ти років або дітей-інвалідів, не можуть бути залучені до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Трудове законодавство передбачає також *пільги та гарантії працюючим вагітним жінкам*.

1. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку чи норми обслуговування, або їх переводять на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання

вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи чи організації. Якщо заробіток на легшій роботі є вищим, ніж той, який вона отримувала до переведення, їй виплачується фактичний заробіток.

2. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Жінкам, віднесеним до 1–4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 180 календарних днів (90 – до пологів та 90 – після пологів). Відпустка надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

3. У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи

на цьому підприємстві, в установі чи організації в поточ- ному робочому році.

4. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у пи- сьмовій формі.

5. Звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця не допу- скається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи чи організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевла- штуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійс- нюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберіга- ється середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

6. Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

Законодавство України закріплює зазначені нижче *пільги та гарантії жінкам, які мають дітей.*

1. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможли- вості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною трирічного віку. Якщо заробіток на легшій роботі є вищим, ніж той, що вони отримували до

переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

2. За бажанням жінки їй надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустка для догляду за дитиною зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. До стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, час цих відпусток не зараховується.

3. За бажанням жінки у період перебування її у відпустці для догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 178, 179 КЗпП України). При цьому за нею зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці

перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи чи організації і з урахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини зараховуються в робочий час та оплачуються за середнім заробітком;

4. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до 14-ти років або дитини-інваліда.

У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

5. Звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у випадках, передбачених чинним законодавством), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14-ти років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи чи організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх

звільнення після закінчення строкового трудового договору.

На період працевлаштування за ними зберігається середня заробіт-на плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

6. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15-ти років чи дитину з інвалідністю або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій мате-рі, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (зокрема, у разі тривалого перебу-вання матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І гру-пи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю десять календарних днів без ура-хування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її за-гальна тривалість не може перевищувати 17-ти календарних днів.

7. Роботодавець повинен у разі необхідності видавати жінкам, які мають дітей віком до 14-ти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

Особливості охорони праці неповнолітніх осіб

Молодіжна політика з перших років незалежності України ста-ла одним з найважливіших напрямків діяльності органів державної влади. Особливості

охорони праці неповнолітніх працівників доцільно розглядати окремо під час прийняття на роботу, під час роботи та в разі звільнення з роботи.

Неповнолітніми відповідно до ч. 1 ст. 187 гл. XIII Кодексу законів про працю України визнаються особи, які не досягли вісімнадцяти років. У трудових правовідносинах вони прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці користуються пільгами, установленими законодавством України. Неповнолітні мають рівне з іншими громадянами право на працю.

Цивільне законодавство України (ч. 1 ст. 32 Цивільного кодексу України) встановлює, що неповнолітніми вважаються фізичні особи у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років.

Неповнолітньою працюючою молоддю як особливим суб'єктом трудового права визнають соціально-демографічну групу населення України віком до 18-ти років, яка відрізняється від інших груп за віком, публічно-правовим становищем і наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, які надаються державою в процесі здійснення ними трудової діяльності з урахуванням віку, статі, стану здоров'я та умов праці.

Під час прийняття на роботу трудове законодавство встановлює певні *гарантії*, які допомагають захистити трудові права неповнолітньої особи під час працевлаштування.

1. Вік, з якого допускається прийняття на роботу.

Трудове законодавство України встановлює вік, з якого допускається прийняття на роботу неповнолітніх. Згідно зі статтею 188 КЗпП України праця осіб молодше 14-ти років не допускається взагалі за жодних підстав. За загальним правилом прийняття та роботу осіб, молодших 16-ти років, не допускається. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15-ти років. Для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час допускається прийняття на роботу учнів загально-освітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, що досягли 14-річного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

2. Облік працюючих неповнолітніх – на кожному підприємстві, в установі чи організації має вестися спеціальний облік неповноліт-

ніх працівників із зазначенням дати їх народження.

3. Обов'язковий медичний огляд – неповнолітні особи приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21-го року, щороку мають проходити обов'язковий медичний огляд.

4. Обов'язкова письмова форма трудового договору – в разі укладення трудового договору з неповнолітнім обов'язковим є додержання письмової форми.

5. Гарантія у разі встановлення випробувального терміну – випробування не встановлюється у разі

прийняття на роботу неповнолітніх осіб.

Під час роботи неповнолітні працівники користуються деякими гарантіями, передбаченими трудовим законодавством, що допомагають зберегти та захистити здоров'я зазначеної групи працівників від шкідливого впливу на нього та здійснити охорону праці на належному рівні. До них належать такі:

- забороняється застосування праці неповнолітніх осіб на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46;

- забороняється залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59, також підлітків забороняється призначати на роботи, пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей; до роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом, до тривалої роботи з підіймання та переміщення важких речей підлітки до 15-ти років не допускаються;

- робота підлітків з вантажами не має становити

більше 1/3 робочого часу;

- роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати про- ведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, за- йнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а та- кож щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21-го року;

- забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні;

- скорочена тривалість робочого часу встановлюється: а) для працівників віком від 16-ти до 18-ти років – 36 годин на тиждень; б) для осіб віком від 15-ти до 16-ти років (учнів віком від 14-ти до 15-ти років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень; тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку;

- для неповнолітніх працівників норми виробітку встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих працівників пропорційно скороченому робочому часу для неповнолітніх осіб;

- заробітна плата працівникам молодше 18-ти років за скоро- ченої тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій у разі повної тривалості що-

денної роботи; праця неповнолітніх працівників, допущених для відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників; оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку; підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати;

- щорічні відпустки неповнолітнім працівниками надаються для них у зручний для них час; мінімальна тривалість відпустки має становити не менше 31-го календарного дня; щорічні відпустки неповнолітнім працівникам повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на цьому підприємстві, в установі чи організації; ненадання щорічної відпустки особам віком до 18-ти років протягом робочого року забороняється, це означає, що заміна неповнолітнім усіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

Щодо звільнення неповнолітніх трудове законодавство України закріплює вказані нижче гарантії, які допомагають захистити трудові права неповнолітньої особи при звільнені.

1. Звільнення неповнолітніх працівників молодше

вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в п. 1 (змін в організації виробництва і праці, серед іншого ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності кадрів або штату працівників), п. 2 (виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці) і п. 6 (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) ст. 40 Кодексу законів про працю України, здійснюється лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

2. Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено обов'язок щодо нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, зокрема і строкового, якщо продовження його чинності загрожуює здоров'ю неповнолітнього працівника або порушує його законні інтереси.

Особливості охорони праці осіб з інвалідністю

Особливу категорію працівників, що потребують

разом із загальними заходами забезпечення нормальних умов праці ще й спеціальних, становлять інваліди. Законодавство України з питань реабілітації осіб з інвалідністю ґрунтується на Конституції України, на Основах законодавства України про охорону здоров'я, законах України

«Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я», «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про соціальні послуги» і на інших нормативно-правових актах, що регулюють правовідносини в зазначеній сфері, а також на міжнародних договорах України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. має на меті забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. Держави-учасниці цієї хартії зобов'язуються вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, у межах загальних програм або, коли це видається неможливим, у державних або приватних спеціалізованих закладах; сприяти доступові їх до роботи всіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів та утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку

з інвалідністю, шляхом облаштування чи створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги; сприяти їх усебічній соціальній інтеграції та участі в житті суспільства, зокрема шляхом вжиття заходів, включно з технічною допомогою, спрямованих на усунення перешкод для спілкування і пересування, що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності та відпочинку.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» *інвалідом* визнається особа із стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призвести до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Схоже за змістом визначення міститься і в Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні». Загальні положення закріплюють, що *особа з інвалідністю* – повнолітня особа зі стійким обмеженням життєдіяльності, якій у порядку, визначеному законодавством, встановлено інвалідність (ст. 1).

Залежно від ступеня стійкого розладу функцій організму, зумовленого захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, та можливого обмеження життєдіяльності під час взаємодії із

зовнішнім середовищем унаслідок втрати здоров'я особі, визнаній особою з інвалідністю, встановлюють групу інвалідності: першу (I), другу (II) або третю (III).

Підставою для встановлення I групи інвалідності є стійкі, значно вираженої тяжкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або вродженим дефектом, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини, неспроможності до самообслуговування і зумовлюють потребу в постійному, що не регулюється, сторонньому нагляді, догляді чи допомозі. *Підставою для встановлення II групи інвалідності є стійкі, вираженої тяжкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або вродженим дефектом, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини за збереженої здатності до самообслуговування та не зумовлюють необхідності в постійному сторонньому нагляді, догляді чи допомозі.*

Підставою для встановлення III групи інвалідності є стійкі, помірно вираженої тяжкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або вродженими дефектами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності, серед іншого працездатності, які потребують соціальної допомоги і соціального захисту.

Переогляд інвалідів з нестійкими, зворотними морфологічними змінами та порушеннями функцій органів і систем організму з метою визначення ефективності відновного лікування та реабілітаційних заходів, стану здоров'я і ступеня соціальної адаптації

про-водиться через 1–3 роки.

Медико-соціальна експертиза осіб з обмеженнями повсякден- ного функціонування та осіб з інвалідністю здійснюється медико- соціальними експертними комісіями, а дітей – лікарсько-консуль- тативними комісіями лікувально-профілактичних закладів. Рішен- ня МСЕК може бути оскаржено у вищі МСЕК, Міністерство охорони здоров'я та суд.

Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» закріплює, що основними завданнями законодавства України з пи- тань реабілітації осіб з інвалідністю є такі: а) створення умов для усунення обмежень життєдіяльності осіб з інвалідністю, відновлен- ня і компенсації їх порушених або втрачених здатностей до побуто- вої, професійної чи суспільної діяльності; б) визначення основних завдань системи реабілітації осіб з інвалідністю, видів і форм реабі- літаційних заходів; в) розмежування повноважень між центральни- ми і місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування; г) регламентування матеріально-технічного, кад- рового, фінансового та наукового забезпечення системи реабілітації осіб з інвалідністю; г) структурно- організаційне забезпечення дер- жавної соціальної політики стосовно осіб з інвалідністю і дітей з інвалідністю; д) сприяння залученню громадських організацій осіб з інвалідністю до реалізації державної політики у цій сфері.

Реабілітаційний процес містить у собі такі складові: а) заходи з реабілітації у сфері охорони

здоров'я, протезування, ортезування, санаторно-курортного лікування; б) медико-соціальна, соціальна, психологічна, психолого-педагогічна, професійна, трудова і фізкультурно-спортивна реабілітація, соціальна адаптація; в) забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації, виробами медичного призначення; г) освіта, професійна орієнтація, сприяння в працевлаштуванні, виробнича адаптація; г) фізкультурно-спортивні заходи, оздоровлення.

Згідно з ч. 2 ст. 188-1 КУпАП невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує працю на умовах трудового договору, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Для підприємств, серед іншого підприємств громадських організацій інвалідів і фізичних осіб, що використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу на рік, а якщо працює від 8-ти до 25-ти осіб – у кількості одного робочого місця.

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок: а) організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з

інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій; б) створити пільгові умови праці; в) встановити на прохання таких осіб неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Робота осіб з інвалідністю у нічну пору і залучення їх до надурочних робіт можуть дозволятися лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Особливості охорони праці людей похилого віку

Важливість використання трудового потенціалу літніх людей особливо зростає в умовах скорочення контингенту населення працездатного віку та нечисленності поколінь, які вступають на ринок праці й починають трудову кар'єру, порівняно з чисельністю поколінь, які виходять на пенсію та покидають ринок праці. Дефіцит робочої сили, спричинений демографічним старінням, неможливо повністю компенсувати залученням працівників-мігрантів чи аутсорсінгом; заходи, спрямовані на стимулювання народжуваності, мають дуже обмежений та віддалений ефект і водночас протидіють підвищенню рівня зайнятості жінок. За цих умов підвищення економічної активності літніх людей стає найперспективнішим напрямком політики.

Кодекс законів про працю України реалізує право громадян України на працю, включно з правом на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі чи організації або з фізичною

особою. Сторонами трудового договору є працівник та власник підприємства, установи чи організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Відповідно до статті 2-1 Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від віку.

Наразі єдиним нормативним актом найвищого міжнародного рівня зі специфічних питань зайнятості літніх працівників є Рекомендація МОП 1980 р. (№ 162), яка наголошує, що проблеми літніх працівників слід вирішувати шляхом розроблення комплексної, добре збалансованої стратегії повної зайнятості та соціальної політики, зважаючи на потреби всіх вікових груп населення таким чином, щоб вирішення проблем однієї групи не погіршувало становища інших.

Рекомендація закликає до запобігання дискримінації, забезпечення рівних можливостей і ставлення до літніх працівників (порівняно з іншими працівниками), зокрема у таких сферах: а) доступ до послуг з професійної орієнтації та працевлаштування; б) доступ з урахуванням індивідуальних навичок, кваліфікації та досвіду до зайнятості у суспільному чи приватному секторі (за вибором), можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікації; оплачуваної навчальної відпустки й участі у розподілі трудових обов'язків та завдань; в) гарантії зайнятості, передбачені національним законодавством та практикою щодо припинення трудових відносин; г)

винагорода за працю рівної міри; г) заходи соціального захисту; д) умови праці, включно із заходами безпеки та гігієни праці; е) доступ до житлових, соціальних і медичних послуг.

З метою полегшення трудової адаптації літніх працівників Рекомендація передбачає широкий спектр заходів, спрямованих на покращення виробничого оточення (зокрема усунення несприятливих чинників, що можуть прискорити процес старіння організму людини), модернізацію форм організації праці та робочого часу (зниження рівня стресовості та напруженості, ліквідація наднормової роботи, запровадження гнучкого графіку або скороченого робочого часу), облаштування робочого місця за ергономічними принципами, системний контроль за станом здоров'я працівників та дотриманням правил безпеки і гігієни праці, специфікацію системи оплати праці (за можливості врахування не лише швидкості виконання завдань, а й рівня знань і досвідченості, перехід від відрядної до погодинної оплати).

Важливе місце в Рекомендації відводиться заходам щодо підготовки працівників до виходу на пенсію та максимізації можливостей здобути належний розмір пенсії. Передусім наголошується на необхідності забезпечити поступовість переходу від трудового до пенсійного періодів життя, добровільність виходу на пенсію та гнучкість визначення вікових меж пенсійного віку. Коло занять та умов, які передбачають обов'язкове припинення зайнятості по досягненні встановленого пенсійного віку, має бути мінімальним і

визначатися на законодавчому рівні.

У національному законодавстві найповніше норми Рекомендації МОП № 162 відображено в Законі України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». Відповідно до нього особами, які визнаються *громадянами похилого віку*, вважаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року (ст. 10).

Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років за наявності страхового стажу не менше 15 років по 31 грудня 2017 р.

Наголошується, що громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці. Умови трудових угод з громадянами похилого віку, включно з їх працею в період проживання в установах соціального забезпечення, не можуть погіршувати становище або обмежувати їх права, передбачені законодавством про працю.

Підприємства, установи й організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці та виробничого середовища громадян похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.\

Дещо меншою мірою в національному законодавстві відображено специфіку режиму робочого часу та охорони праці літніх працівників. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» зазначає, що для працівників похилого віку застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу. На прохання працівників похилого віку власник або уповноважений ним орган може (але не зобов'язаний) встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Залучення громадян похилого віку до роботи в нічну пору, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається тільки за їхньою згодою і за умови, що це не протипоказано їм за станом здоров'я.

Роботодавці відповідають за порушення прав громадян похилого віку.

Захист прав, свобод і законних інтересів громадян похилого віку забезпечується державою в судовому та іншому порядку, встановленому законом. Посадові особи та інші громадяни, винні в порушенні прав і свобод громадян похилого віку, несуть встановлену

законом матеріальну, дисциплінарну, адміністративну і криміналь- ну відповідальність (ч. 2 ст. 49 Закону України № 3721-ХІІ).

ТЕМА 5

Організація охорони праці суб'єктів господарювання

5.1. Управління охороною праці суб'єктів господарювання

Досвід розвинених країн свідчить, що соціально-економічний прогрес і покращення рівня життя населення є безпосередньо пов'язаними з матеріальними і духовними благами. Водночас збільшення чисельності населення і задоволення зростання попиту зумовлюють підвищення продуктивності праці та збільшення виробництва з використанням інноваційних досягнень науково-технічного прогресу, а досягнення цієї мети пов'язано з удосконаленням предметів праці й виробництва, впровадженням новітніх технологій і техніки, що, у свою чергу, зумовлює адекватне забезпечення безпеки життєдіяльності людей та охорони праці у суб'єктах господарювання. Україна за роки незалежності чимало зробила для безпеки життєдіяльності й охорони праці, але треба зробити ще більше і краще для працюючих у різних галузях національного господарства. Протягом 2019 р. на підприємствах України були фатально травмовані 422 людини, що на 3,2 % більше порівняно з 2018 р. (409 осіб). Про це повідомляє Державна служба з питань праці з посиланням на дані оперативного обліку. При цьому загальна кількість нещасних випадків на виробництві зменшилась: в 2019 р. таких зафіксовано 3 876, що на 250 менше (на 6 %), ніж у 2018 р. (4 126 випадків).

Найбільше нещасних випадків зі смертельними наслідками в 2019 р. відбулося в АПК – 80 (на 13 більше, ніж роком раніше), на транспорті – 75 випадків (на 13 менше), у соціально-культурній сфері й торгівлі – 63 (+5 випадків), на будівництві – 61 (на 7 більше). Найбезпечнішими галузями стали сфера зв'язку і легка проми- словість. Найбільше смертельних травм на виробництві зафіксовано в Києві – 52 випадки (на 13 менше, ніж роком раніше) і в Дніпро- петровській області – 42 випадки (на 5 менше). Найменше – в

Херсонській і Закарпатській областях: 3 і 4 випадки відповідно.

Інформаційний центр з охорони праці Департаменту надзвичайних ситуацій (ДНС) МВС України веде статистику порушень законодавства з охорони праці на виробництві роботодавцями різних організаційних форм господарювання на виробництві.

У світовому просторі також зростає кількість нещасних випадків і травматизму. За оцінками міжнародної організації праці, близько 2,3 млн чоловіків і жінок щорічно гинуть у результаті нещасних випадків на робочому місці або від пов'язаних із роботою захворювань – в середньому 6 тис. осіб щодня. У всьому світі щорічно реєструється приблизно 340 млн нещасних випадків на виробництві та 160 млн жертв професійних захворювань. Міжнародна організація праці регулярно оновлює ці дані, зміни яких показують зростання кількості нещасних випадків і погіршень стану здоров'я.

Законом України «Про охорону праці»,

затвердженим 21 листопада 2002 р. за № 229-IV, визначається структура системи управління з охорони праці та основної відповідальності за стан безпеки праці (рис. 2.3.1).

Основну відповідальність за стан організації безпеки життєдіяльності й охорони праці на виробництві суб'єктів господарювання та управління нею несуть керівник або власник підприємства. Загальні основи організації та управління охороною праці є єдиними для всіх суб'єктів господарювання. Керівникові (відповідальному) необхідно ретельно вивчити нормативні положення і методологічні поради ДСНС (Державна служба з надзвичайних ситуацій) МВС України щодо організації та управління охороною праці на підприємстві. У цілому їх можна згрупувати в такі складові:

- функціональні обов'язки керівника з охорони праці;
- контроль, облік та аналіз стану охорони праці;
- інструктаж і навчання безпечним методам праці;
- роз'яснення безпечних методів праці;
- нормативно-технічна база охорони праці;
- безпека технологічного процесу;
- стимулювання покращення умов праці;
- планування роботи з охорони праці;
- управлінські рішення з охорони праці;
- виконання управлінських рішень;
- оцінювання стану охорони праці.

Кожна країна розробляє національну систему

охорони праці відповідно до своїх потреб. Міжнародна організація праці надає методологічну допомогу в розробленні національної програми. Спільним для більшості країн є:

- створення національних інформаційних і навчальних центрів з охорони праці;

- підготовка національних оглядів з охорони праці;

- розроблення національних програм з охорони праці. Національну програму з охорони праці та безпеки життєдіяль-

ності працюючих у країні контролює і регулює ДСНС МВС України.

У національному господарстві України суб'єкти економічної діяльності мають різні форми управління і методи господарювання, але незалежно від форм власності та методів господарювання законодавчі вимоги щодо охорони праці в Україні для всіх суб'єктів господарювання є єдиними й обов'язковими для виконання.

Керівник (приватний власник) підприємства, керуючись Законом України «Про охорону праці» та іншими нормативними актами і положеннями, зобов'язаний забезпечити безпеку й охорону праці. Підприємства й інші суб'єкти господарювання мають право внутрішнім розпорядком (наказом керівника) призначати інженера з техніки безпеки й охорони праці. На малих підприємствах, де чисельність працюючих є незначною, а виробництво не пов'язане з використанням складних технологічних обладнань,

відповідальність за охорону праці несуть керівник або власник підприємства.

Організація управління охороною праці суб'єктів господарювання передбачає також використання основних принципів законодавства про працю (КЗпП): норм і вимог з техніки безпеки й виробничої санітарії, норм, що регулюють робочий час і час відпочинку, звільнення та переведення на іншу роботу, норм праці щодо жінок, молоді, гігієнічних норм і правил.

У розділі III Закону України «Про охорону праці» визначено обов'язки власника та працівника, а також розглянуто питання про порядок розслідування нещасних випадків та організацію охорони праці. Управління охороною праці на підприємстві здійснює керівник (власник), а у цехах і на виробничих ділянках – керівники відповідних підрозділів та служб. До кола питань з управління охороною праці належить виконання таких основних завдань:

- 1) навчання працюючих з безпеки праці та пропаганда питань з охорони праці;
- 2) забезпечення безпеки виробничого устаткування; забезпечення безпеки виробничих процесів;
- 3) забезпечення безпеки будівель і споруд;
- 4) нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці, забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту;
- 5) забезпечення оптимального режиму праці та відпочинку працюючих;
- 6) організація лікувально-профілактичного

обслуговування працюючих;

7) санітарно-побутове обслуговування працюючих;

8) професійний відбір працюючих за окремими спеціальностями.

Одним з основних обов'язків власника (керівника) є необхідність створити в кожному структурному підрозділі такі умови праці, які відповідали б нормативним документам, а також забезпечували б права працівників, що гарантуються законодавством про охорону праці. Із цією метою власник забезпечує функціонування системи управління з охорони праці, а саме:

- створює служби з охорони праці та призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань з охорони праці, розробляє та реалізує комплексні заходи для виконання основною завдання – створення безпечних умов праці;

- забезпечує уникнення причин, що призводять до нещасних випадків і професійних захворювань;

- організовує проведення лабораторних досліджень з умов праці та атестації робочих місць;

- розробляє та затверджує положення, інструкції та інші нормативні акти про охорону праці;

- здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва;

- організовує пропаганду безпечних засобів праці та співробітництво з працівниками в галузі охорони

праці;

- уживає термінових заходів для допомоги потерпілим у разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій та нещасних випадків.

Створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві покладається на власника, який не може вимагати від працівника виконання роботи, небезпечної для нього або людей, що його оточують. Водночас законодавство передбачає конкретне коло обов'язків працівника з цих питань, тому що без цього неможливо повною мірою забезпечити необхідний рівень безпеки праці на виробництві. Обов'язком працівника є насамперед дбайливе ставлення до всіх видів навчання (інструктажу), які проводить власник з метою вивчення вимог нормативних документів про охорону праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Працівник повинен знати, що закон забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж або перевірку знань із питань охорони праці. Якщо ж власник не дотримується строків проведення чергового навчання, то працівник нагадує про це керівникові.

Працівник також повинен неухильно дотримуватися вимог безпеки праці, що є запорукою попередження більшості аварій та нещасних випадків на виробництві. Усім працівникам необхідно постійно пам'ятати, що порушення технологічного процесу, нестосовання засобів індивідуального чи колективного захисту або недотримання інших вимог безпеки праці може призвести до тяжких наслідків. Тому в законі

передбачено, що якщо нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних документів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може зменшуватись до розрахунку, який визначається трудовим колективом.

Крім того, до Кодексу про адміністративні порушення вносяться доповнення про накладання штрафу на працівників за порушення вимог законодавчих та інших нормативних документів про охорону праці або невиконання вимог службових осіб органів Державного нагляду охорони праці щодо усунення порушень законодавства про охорону праці.

Користування відповідним спецодягом, спецвзуттям і запобіжними пристосуваннями під час роботи є обов'язковим для працівника. Усі працівники під час прийняття на роботу та протягом трудової діяльності на важких роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній та періодичний медичні огляди (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»). Працівники молодше 18-ти років незалежно від того, на яких роботах вони працюватимуть, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду та до досягнення 21-го року щороку підлягають обов'язковому медичному обстеженню. У разі погіршення стану здоров'я працівника на його прохання або за ініціативою власника може проводитися позачерговий медичний огляд.

Якщо працівники ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, то вони можуть бути

притягнені до дисциплінарної відповідальності та відсторонені від роботи без збереження заробітної платні. До обов'язків працівника входить співробітництво з власником підприємства у справі та організації безпечних і нешкідливих умов праці (ст. 159 КЗпП України). Це насамперед ужиття особисто працівником посильних заходів щодо усунення будь-якої загрозової виробничої ситуації, яка може призвести до нещасного випадку або аварії, а також повідомлення посадової особи про небезпеку, що загрожує життю та здоров'ю працівників, інших громадян чи навколишньому середовищу.

Обов'язки працівника та власника можуть конкретизуватися та уточнюватися в локальних нормативних актах: правилах внутрішнього трудового розпорядку та колективному договорі цього підприємства. Зокрема, там можуть визначатися порядок інформування керівника працівником про виникнення небезпечної ситуації, перелік заходів і дій, яких він має вжити, щоб запобігти тяжким наслідкам, або порядок підтвердження небезпечної виробничої ситуації, за якої працівник має право відмовитись від роботи. Деталізація з питань безпеки праці може здійснюватися і в трудовому договорі.

У разі невиконання працівником обов'язків, що випливають із необхідності співробітництва із власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного впливу, передбачені ст. 147 КЗпП України (догана, звільнення),

тому що це є порушенням трудової дисципліни. Такий захід впливу, як звільнення, може застосовуватись як до працівників, так і до керівників, якщо вони раніше притягались до відповідальності. Працівник притягується до відповідальності відповідно до пункту 3 ст. 40 КЗпП України, а керівник працівника – відповідно до п. 1 ст. 41 КЗпП України. Притягнення до дисциплінарної відповідальності відбувається після одержання від порушника письмового пояснення (ст. 148, 149 КЗпП України) в місячний строк з дня виявлення порушення.

Загальний нагляд за додержанням норм охорони праці покладено на державні й відомчі спеціалізовані інспекції (Держгіртехнагляд, Держенергонагляд тощо), відомчі комісії та професійні спілки. Керуючись положеннями Закону України «Про охорону праці» й іншими нормативними актами, кожен працюючий має право отримати інформацію про стан безпеки праці в інформаційному буклеті, на дошці оголошень, стенді тощо. Інженер з техніки безпеки або відповідальна особа згідно з внутрішнім розпорядком підприємства здійснює плановий і неплановий інструктаж, веде облік журналу проведення заходу, оновлює стенди, проводить особистий інструктаж за умов зміни техніки і технологій та забезпечує індивідуальними засобами безпеки.

Великі підприємства заможних регіонів відповідно до власних особливостей розробляють систему охорони праці виробництва і підготовку кадрів. Спільним моментом для всіх суб'єктів господарювання та підприємств (фірм) України є створення

національного інформаційного центру з охорони праці, підготовка національних кадрів, розроблення та вдосконалення національної програми з охорони праці з метою збереження життя і зменшення рівня травматизму на виробництві.

5.2. Служба охорони праці суб'єктів господарювання

Згідно із Законом України «Про охорону праці» служба охорони праці створюється суб'єктом господарювання для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям у процесі трудової діяльності.

На основі Типового положення про службу охорони праці з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів суб'єкт господарювання розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо суб'єкту господарювання. Вона створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб. На підприємстві з кількістю працюючих менше 50-ти осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи,

які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20-ти осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Ліквідація служби охорони праці допускається лише в разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Робота служби охорони праці підприємства має здійснюватися відповідно до плану роботи та графіків обстежень, затверджених роботодавцем. Робочі місця працівників служби охорони праці мають розміщуватися (як правило) в окремому приміщенні, забезпечуватися належною оргтехнікою і технічними засобами зв'язку і бути зручними для прийому відвідувачів. Для проведення навчання, інструктажів, семінарів, лекцій і виставок може створюватися кабінет з охорони праці. Роботодавець забезпечує стимулювання ефективної роботи працівників служби охорони праці. Працівники служби охорони праці не можуть залучатися до виконання функцій і завдань, не передбачених Законом України «Про охорону праці» і Типовим положенням та системою управління охороною праці на підприємстві.

Служба охорони праці взаємодіє з іншими структурними підрозділами, службами, фахівцями підприємства та представниками профспілки, а за її відсутності – уповноваженими найманими працівниками особами з питань охорони праці. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці

працівників цієї служби проводяться в установленому законодавством порядку під час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.

Спеціалісти служби охорони праці *мають право*:

– видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи (за формою згідно з додатком) щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці; припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець, цей припис складається в 2-х примірниках, один із яких видається керівникові робіт, об'єкта чи цеху, другий залишається та реєструється у службі охорони праці і зберігається протягом 5-ти років, якщо керівник структурного підрозділу підприємства відмовляється від підпису в одержанні припису, спеціаліст з охорони праці надсилає відповідне подання на ім'я особи, якій адміністративно підпорядковано цей структурний підрозділ, або роботодавцю;

– зупиняти роботу виробництв, діляниць, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;

– вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу та/або перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;

– надсилати роботодавцю подання про

притягнення до відпо-відальності посадових осіб та працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці;

- за поліпшення стану безпеки праці вносити пропозиції про заохочення працівників за активну працю;

-за погодженням з роботодавцем і керівниками підрозділів підприємства залучати спеціалістів підприємства для проведення перевірок стану охорони праці.

Основні завдання служби охорони праці:

1) опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння вдосконаленню діяльності у цьому на-прямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника; забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань;

2) організація проведення профілактичних заходів, спрямова-них на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю пра-цівників;

3) вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досяг-нень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників;

4) контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень (у разі наявності) галузевої угоди,

розділу «Охорона праці» колективного договору та актів з охорони праці, що діють у межах підприємства;

5) інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Функції служби охорони праці:

1) розроблення спільно з іншими підрозділами підприємства комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення наявного рівня охорони праці, планів і програм з поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, надання організаційно-методичної допомоги у виконанні запланованих заходів;

2) підготовка проєктів наказів (розпоряджень) з питань охорони праці та внесення їх на розгляд роботодавцю;

3) проведення спільно з представниками інших структурних підрозділів і за участю представників професійної спілки підприємства або в разі її відсутності уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці перевірок дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

4) складання звітності з охорони праці за встановленими формами;

5) ведення обліку та проведення аналізу причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій на виробництві та заподіяної ними шкоди;

6) забезпечення належного оформлення і зберігання документації з питань охорони праці, а також своєчасного передання її до архіву для тривалого

зберігання згідно з установленим порядком;

7) складання за участю керівників підрозділів підприємства переліків професій, посад і видів робіт, на які мають бути розроблені інструкції з охорони (безпеки) праці, що діють у межах підприємства, надання методичної допомоги під час їх розроблення;

8) інформування працівників про основні вимоги законів, інших нормативно-правових актів та актів з охорони праці, що діють у межах підприємства;

9) розгляд: питань про підтвердження наявності небезпечної виробничої ситуації, що стала причиною відмови працівника від виконання дорученої роботи, відповідно до законодавства (у разі необхідності); листів, заяв і скарг працівників підприємства, що стосуються питань додержання законодавства про охорону праці;

10) організація: забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами з охорони праці та актами з охорони праці, що діють у межах підприємства, посібниками й навчальними матеріалами з цих питань; роботи кабінету з охорони праці, підготовки інформаційних стендів і кутків з охорони праці тощо; нарад, семінарів, конкурсів тощо з питань охорони праці; пропаганди з питань охорони праці з використанням інформаційних засобів;

11) участь у: розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого

Поста- новою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р.; скла- данні санітарно-гігієнічної характеристики умов праці працівників, які проходять обстеження щодо наявності професійних захворю- вань (отруєнь); проведенні внутрішнього аудиту охорони праці й атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; роботі комісій з приймання в експлуатацію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним пере- озброєнням об'єктів виробничого та соціально- культурного приз- начення, відремонтованого або модернізованого устаткування в частині дотримання вимог охорони (безпеки) праці; розробленні положень, інструкцій, розділу «Охорона праці» колективного дого- вору й інших актів з охорони (безпеки) праці, що діють у межах під- приємства; складанні переліків професій і посад, згідно з якими працівники повинні проходити обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди; організації навчання з питань охорони праці; робо- ті комісії з перевірки знань з питань охорони праці;

12) забезпечення організаційної підтримки (в разі наявності) роботи комісії з питань охорони праці підприємства;

13) контроль за: виконанням заходів, передбачених програмами, планами щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, колективним договором та заходами, спрямованими на усунення причин нещасних випадків і професійних захворювань та аварій на виробництві; проведенням ідентифікації та декларуванням безпеки об'єктів

підвищеної небезпеки; наявністю в структурних підрозділах інструкцій з охорони праці згідно з переліком професій, посад і видів робіт, своєчасним внесенням у них змін; своєчасним проведенням необхідних випробувань і технічних оглядів.

5.3. Засоби захисту працівників на виробництві

Методи і засоби гарантування безпеки праці обирають на осно-ві виявлених небезпечних факторів, специфічних для кожного тех-нологічного процесу і виду робіт, а також після ретельного вивчення зони дії (небезпечної зони) та особливостей кожного виявленого фактора.

Небезпечна зона – це простір, у якому може спостерігатися дія небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працюючих.

Основними *технічними способами убезпечення від виробничого травматизму огороженням* є огорожувальні, запобіжні та попереджувальні пристрої, блокування і профілактичне апробування машин.

Основні вимоги, які висувають до технічних способів убезпечення, – це підвищення продуктивності праці, зниження небезпечності та шкідливості під час обслуговування устаткування і виконання технологічних операцій, надійність і міцність, зручність під час обслуговування устаткування і способів захисту та виконання вимог технічної естетики.

Важливу роль у справі гарантування безпеки

відіграє викорис- тання комплексної механізації, автоматизації і дистанційного уп- равління в тих випадках, коли дію небезпечних і шкідливих вироб- ничих факторів не можна усунути.

Огороджувальні пристрої застосовують для ізоляції людини, частин її тіла й одягу від механізмів, що рухаються (обертаються), від небезпечних струмопровідних частин устаткування, які перебу- вають під напругою, а також зон високих температур, шкідливих випромінювань і місць, де може відбуватися виліт деталей під час їх обробки чи внаслідок вибуху. Огороджувальні пристрої обирають згідно з видом небезпечного фактора, враховуючи основні параме- три, способи установки, місця установки тощо. Скажімо, необхідно виключити можливість випадкового дотику працюючих до устат- кування, що має температуру понад 45°C. У разі неможливості про- ведення цього захисного заходу поверхні устаткування мусять мати теплоізоляцію чи огороження.

Роботи на устаткуванні, з якого знято передбачене огорожен- ня, чи воно несправне, забороняються.

У цілому засоби захисту можуть бути об'єктивними (огоро- дження, блокування, захисне укриття, запобіжні та вимикаючі при- строї, ізоляція, герметизація, заземлення, блискавкозахист тощо) і суб'єктивними (застережливі написи, таблички, сигнальні пристрої, контрольно-вимірювальні прилади тощо).

Суб'єктивні засоби захисту не можуть гарантувати надійного захисту від дії шкідливих

факторів, тому що загальний стан людини та її увага внаслідок втоми, поганого самопочуття, шуму, вібрації, поганого освітлення тощо можуть погіршуватися, що призводить до підвищення імовірності настання нещасного випадку. *Об'єктивні засоби захисту* є більш надійними. Так, огорожувальні пристрої використовують для ізоляції людини від елементів, що рухаються, від небезпечних струмопровідних мереж, небезпечних зон впливу низьких чи високих температур і шкідливих випромінювань. Огорожувальні пристрої поділяються на стаціонарні, відкидні чи розсувні та переносні (тимчасові).

Стаціонарні огороження ізолюють небезпечні зони, механізми різних машин та окремі ділянки робочих місць. Усі приводні й передавальні механізми та робочі органи, якщо це можливо за технологією, розміщуються в корпусі машини. За своїм конструктивним оформленням стаціонарне огороження виконується як невід'ємна частина устаткування чи обладнання.

Відкидні чи *розсувні* огороження (кожухи, футляри, кришки, дверцята тощо) використовуються для укриття робочих органів, передавальних систем, систем огляду та інших механізмів, що вимагають частого налагодження, чищення, змашування та оглядів між плановими ремонтами машин і устаткування. Вони приєднуються до нерухомих частин машин (корпусів) за допомогою петель чи навісів і можуть відкриватися без допомоги спеціальних інструментів.

Знімні огороження використовують для укриття

приводних і передавальних механізмів, що не вимагають налагодження, чищення та огляду під час усього міжремонтного періоду роботи устаткування. Такі огороження можуть застосовуватися замість відкидних і розсувних, якщо останні не можна встановити на агрегатах із конструктивних міркувань. Знімні огороження закріплюються на машини чи на верстатах болтами, гвинтами тощо. Для того щоб їх зняти, потрібен інструмент.

Переносні (тимчасові) огороження використовують під час ремонтних і налагоджувальних робіт для захисту людини від випадкових дотиків до механізмів, що рухаються, до струмопровідних частин тощо.

Технологічне устаткування, обслуговування якого пов'язано з переміщеннями працюючого на висоті, мусить мати безпечні та зручні за конструкцією і розмірами робочі майданчики, переходи і сходи. Майданчики і сходи висотою понад 0,5 м від підлоги обладнують поручнями висотою не менше 1 м.

Запобіжні пристрої застосовуються для обмеження перевищень заданими небезпечними параметрами устаткування допустимих меж. Цими параметрами можуть бути статичні й динамічні навантаження, довжина шляху пересування механізму, рівень рідини, швидкість пересування, тиск рідини, пари, газу, температура, сила струму тощо. Запобіжні пристрої спрацьовують автоматично, вимикаючи джерело контрольованого параметра чи створюючи умови для зменшення його впливу.

До запобіжних пристроїв відносять плавкі запобіжники, запобіжні клапани і мембрани, обмежники та блокуючі пристрої.

Плавкі запобіжники, або автомати відімкнення забезпечують захист електроустановок від виникнення перевантажень і коротких замикань, що можуть призвести до пошкодження ізоляції та пожежі. У разі підвищення сили струму понад допустиму межу в запобіжнику плавиться спеціальний елемент, ланцюг розривається, і електричний струм вимикається.

Запобіжні клапани і мембрани забезпечують автоматичний викид надлишку газу, пари чи рідини із систем підвищеного тиску в систему низького тиску чи в атмосферу, щоб уникнути вибуху. Запобіжні клапани автоматично відновлюються після спрацювання, а мембрани руйнуються і вимагають подальшої заміни.

Обмежники сприяють роботі механізмів чи окремих елементів механізму у визначених параметрах і тим самим попереджають їх поломку й аварії.

Широко розповсюдженими є *запобіжні гальмові пристрої* для екстреного гальмування машин і механізмів у разі аварійної ситуації і вимикання електроенергії, наприклад аварійна гальмова система в автомобілі.

Блокуючі пристрої використовуються для відімкнення чи попередження можливості появи джерела небезпеки у разі відсутності захисного пристрою. За принципом дії вони поділяються на механічні, електронні, пневматичні й комбіновані та застосовуються разом із захисними пристроями.

Прикладом блокування руху людини виступають ремені безпеки, що застосовуються в автомобілях, – вони значною мірою знижують травматизм під час дорожньо-транспортних пригод. За статистикою, кількість поранених серед тих, хто ними користується, є меншою у 2,4 рази, а кількість загиблих – у 3,7 рази порівняно з тими, хто не користувався ременем безпеки. Кількість випадків струсу головного мозку скорчується з 86 % до 21,6 %, а травми хребта і грудної клітини – з 47 % до 7,8 %.

Під час застосування ременів безпеки необхідно виконувати кілька правил:

- між ременем і тілом на рівні грудей має проходити долоня (зазор близько 2,5 см);
- не пристебнутий, а лише накинутий ремінь у разі дорожньо-транспортної пригоди може травмувати людину, яка сидить поруч;
- ремінь не має бути брудним і скрученим.

Сигналізація про небезпеку застосовується в колективних засобах захисту від шкідливих і небезпечних факторів. Вони повідомляють людину про наявність передбаченого різновиду небезпеки. Сигналізація призначається для попередження працюючих про пуск і зупинку устаткування, порушення технологічного процесу, аварійну ситуацію або пожежну небезпеку. За принципом дії вона може бути світловою, звуковою, кольоровою тощо. З метою сигналізації про небезпеку можуть використовуватися спеціальні прилади та пристрої.

Дуже важливим фактором безпечної праці є

нормальне освітлення, що надає можливість вчасно помітити небезпеку і зберегти нормальний зір. Норми освітлення залежать від виду роботи і розмірів об'єкта, з яким працює людина. Існують такі види освітлення: *робоче, аварійне, чергове, охоронне та евакуаційне*.

Сигнальні пристрої контролюють температуру, тиск, швидкість руху, вміст у повітрі шкідливих речовин, шум, вібрацію та рівень шкідливих випромінювань, повідомляють про несанкціонований доступ, вторгнення на об'єкти охорони тощо.

За своїм функціональним призначенням сигнальні пристрої поділяють на такі:

- аварійні (сповіщають про виникнення небезпечного режиму в роботі);
- інформаційні (інформують про вид і значення параметрів, що визначають безпеку);
- попереджувальні (попереджають про необхідність дотримання вимог безпеки).

Світлову сигналізацію використовують на транспортних засобах (проблискові вогні), в електроустановках і на пультах управління. Засоби світлової сигналізації обладнують світлофільтрами, які мають червоний, жовтий, зелений і синій кольори. В оперативній роботі місця вчинення злочинів для виключення сторонніх втручань і впливів огорожують. Ці огороження виконують у вигляді бар'єрів, стрічок або натягнутого троса бажано червоного чи іншого яскравого кольору, що сигналізують оточуючим про неприпустимість перебування сторонніх у цьому місці.

Широкого розповсюдження в роботі МВС набула

звукова сиг- налізація. Гудки, сирени та дзвоники часто використовуються для позначення можливої небезпеки чи нападу. Наприклад, протиугінна сигналізація повідомляє про спробу викрадення автомобіля, сигналізація на об'єкті – про несанкціоноване проникнення на об'єкт, а сирена міліцейського автомобіля попереджає громадян про підвищення небезпечності дорожнього руху.

З метою підвищення уваги працюючих і попередження їх про можливі загрози на робочому місці застосовують *кольорову сигнализацію*. Рекомендується фарбувати машини, механізми і приміщення в сигнальні кольори.

Колір трубопроводів і ємностей, наприклад, має таке сигнальне фарбування, що вказує на небезпечність речовин у ньому:

- кислот – жовтогарячий;
- лугів – фіолетовий;
- парів – червоний;
- паливних газів – жовтий;
- паливних рідин – коричневий.

Крім того, кожен використовуваний колір має загальне сигнальне значення. Так, ***червоний сигнальний колір*** означає заборону, безпосередню небезпеку й засоби пожежогасіння. Він застосовується на заборонних знаках, у написах і символах на знаках пожежної безпеки, для позначення вимикаючих пристроїв механізмів і машин, серед іншого аварійних, люків і кожухів, які можуть відкриватися, огорожень рухомих елементів, руків'їв кранів аварійного зниження

тиску, корпусів масляних вимикачів, що перебувають під напругою, позначення пожежної техніки, сигнальних ламп, які спо- віщають про порушення умов безпеки (з написом «Тривога» тощо), двері шаф струмопровідних елементів, електромашини і трубопро- води гарячої води.

Жовтий сигнальний колір означає попередження, можливу не- безпеку. Застосовується в попереджувальних знаках, зокрема для:

- фарбування елементів будівельних конструкцій, що можуть бути причиною одержання травм, місць звуження проходів і проїз- дів, у місцях інтенсивного потоку людей і транспорту;

- фарбування елементів будівельного устаткування, необережне поводження з якими може призвести до одержання травми працюючими (рухомі елементи), і меж небезпечних зон, що огоро- джують конструкції робочих майданчиків;

- фарбування елементів транспортних засобів, рух чи пере- міщення яких може спричинити травмування працюючих, елемен- тів огорожень конструкцій у разі робіт біля траншей, ям, котлова- нів, виносних площадок, рухомих частин вишок і сходів;

- фарбування ємностей, що містять небезпечні та шкідливі речовини.

Зелений сигнальний колір означає дозвіл і безпечність. Засто- совується для наказових знаків, дверей і світлових табло евакуацій- них і запасних виходів, сигнальних ламп нормального режиму ро- боти обладнання.

Синій сигнальний колір означає вказівку, інформацію. Застосовується для вказівних знаків. Допускається використовувати при цьому додаткові таблички білого кольору з чорними стрілками.

Сигнальне фарбування застосовується також для виділення травмонебезпечних елементів машин та устаткування. Травмонебезпечні елементи виділяються смугами жовтого та чорного кольору, що чергуються, які мають нахил 45° до горизонталі. Небезпечні виробничі складські приміщення, будівлі та конструкції фарбують у червоний колір, а безпечні – у чорний колір. Для кращого сприймання сигнальні кольори слід виконувати на тлі контрастних кольорів: жовтий на чорному, зелений чи червоний на білому.

Особливу увагу приділяють кольорам одягу осіб, які працюють у небезпечній зоні. Колір їхнього одягу має виділятися, різко контрастувати з тлом місцевості. Останнім часом кольори виконуються флуоресцентними фарбами, наприклад світловідбиваючі жилети працівників державної автоінспекції.

Знаки безпеки і попереджувальні написи

Знаки безпеки призначаються для привернення уваги працюючих до безпосередньої чи можливої небезпеки, вказують на дозвіл виконання відповідних дій, на необхідність і напрямок дій з метою гарантування безпеки, а також на необхідну інформацію. Евакуаційні виходи на сходові клітки та назовні, найкоротший шлях людей до виходів, стаціонарних сходів і відстійників, місцезнаходження щитів пожежної автоматики та вогнегасників

обов'язково мають чітко позначатися знаками безпеки.

Працівникові МВС знаки безпеки допомагають розпізнати вид загрози для належного упередження чи реагування, допомагають під час виконання службових обов'язків указати напрямом подаль-ших дій тощо.

Дорожні знаки є знаками безпеки, які мають покращувати безпеку учасників дорожнього руху і є для них обов'язковими. Але серед них є знаки, що знижують ступінь небезпечності не лише для учасників дорожнього руху, але і для збереження життя і здоров'я людей, які перебувають поруч, наприклад знаки «Подачу звукового сигналу заборонено», «Рух транспортних засобів, що перевозять небезпечні вантажі, заборонено», «Рух транспортних засобів, що перевозять вибухівку, заборонено», «Рух транспортних засобів, що перевозять речовини, які забруднюють воду, заборонено», сервіс- знак «Вогнегасник», таблички «Стоянка з непрацюючим двигуном», «Ожеледь», «Сліпі пішоходи» тощо.

У випадках, коли знак безпеки встановлено на воротах чи вход-них дверях приміщення, при в'їзді на об'єкт чи ділянку, це означає, що його дія поширюється на все приміщення, на весь об'єкт чи ділянку.

Форма, розмір і колір знаків безпеки, а також їх розміщення мають відповідати таким чинним стандартам:

1. ГОСТ 12.4.026-76 «Кольори сигнальні і знаки безпеки. Система стандартів безпеки праці»;
2. ДСТУ 3237-95 «Кольори сигнальні та знаки пожежної безпеки в суднобудуванні. Загальні

положення»;

3. ISO 6309; 1987 «Міжнародний стандарт. Протипожежний за-хист. Знаки безпеки»;

4. ISO 3864; 1984 «Міжнародний стандарт. Кольори попереджу-вальні та знаки безпеки».

Знаки безпеки поділяють на:

- заборонні;
- попереджувальні;
- вказівні;
- наказові.

Знаки безпеки мають контрастно виділятися на навколишньо- му тлі й перебувати в полі зору людей у призначених місцях.

Широко використовуються пояснювальні написи, що додатко- во інформують про можливу небезпеку. У пояснювальному написі заборонного знака завжди є слово «Заборонено», наприклад «Забо- ронено використання відкритого вогню», «Заборонено палити».

Пояснювальні написи нерідко починають також словом «Стій», наприклад: «Стій! Охоронна зона ЛЕП. Роботи заборонено», «Стій! Обрив проводу. Не підходити», «Стій! Заборонна зона».

Знаки небезпечних зон попереджають, наприклад, про розта- шування зон обвалів, сховищ, зон дії отруйних чи шкідливих речо- вин. У попереджувальних знаках може бути пояснювальний напис, що залежить від конкретних умов, наприклад: «Небезпечна зона. Працює кран», «Небезпечна зона. Тихий хід».

Знаки загрози падіння необхідно встановлювати при відкритих і необгороджених ямах, котлованах тощо.

Основне слово на таких знаках «Бережися». Наприклад: «Бережися. Падіння (яма, котлован тощо)».

Знаки загрози поранення попереджають про небезпеку, пов'язану з гострими предметами, арматурою тощо. Основне слово –

«Обережно». Наприклад: «Обережно. Гострі предмети».

Знаки загрози від руху попереджають про небезпеку, пов'язану з рухом транспорту, будівельних машин тощо. Наприклад: «Бережися. Рух транспорту», «Бережися. Виїзд автомобіля», «Бережися. Поворот стріли».

На вказівних знаках можуть бути такі пояснювальні слова: «Вихід», «Вхід», «Безпечний прохід ліворуч», «Запасний вихід».

ТЕМА 6

ПРОФІЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМУ

ВИРОБНИЧОГО

6.1. Основні групи причин виробничого травматизму і професійної захворюваності

Обов'язок з організації безпечних та нешкідливих умов праці покладається на власника підприємства, установи чи організації. Обов'язок неухильного виконання вимог законодавства про охорону праці покладено як на власника підприємства, установи чи організації, так і на кожного працівника безпосередньо.

Виробничий травматизм є наслідком порушення відповідними працівниками, їх безпосередніми керівниками та власниками підприємств вимог законодавства у сфері охорони праці з організації безпечних і здорових умов праці.

Виробничий травматизм – це явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві.

Виробничі травми – це травми, одержані працівником на виробництві внаслідок недотримання вимог охорони праці.

Нещасний випадок на виробництві – це раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок якого здоров'ю працівника було завдано шкоду, чи такий, що призвів до його смерті.

Безпосередньо причин виникнення виробничого травматизму досить багато, тому доцільно класифікувати їх за такими групами: *технічно-*

технологічні, організаційні, санітарно-гігієнічні та особисті. Технічно-технологічні причини охоплюють як порушення техно-логічного процесу виробництва продукції (*технологічні*), так і конс-труктивні недоліки інструментів чи механізмів та їх несправність (*технічні*). Прикладом *технологічних* причин виникнення виробни-чого травматизму може бути відсутність або недостатня потужність системи охолодження у виробничих процесах із високими темпера-турами, внаслідок якої робітник може зазнати шкідливого або над-нормового впливу високих температур. Зношення інструментів праці або розхитування кріплень у рухомих частинах механізмів унаслідок довгострокової дії вібрації може бути прикладом уже *технічних* причин.

До *організаційних* причин належать несвоєчасне або недостат-ньо якісне проведення інструктажів з охорони праці, неповне за-безпечення посадовими інструкціями, недостатній рівень контролю за виконанням вимог у сфері охорони праці тощо.

Санітарно-гігієнічні причини – це порушення нормативів без-печної концентрації шкідливих речовин у повітрі, незадовільний рівень шумів, вібрацій чи освітлення, антисанітарний стан примі-щень, недотримання правил особистої гігієни тощо.

Особисті причини виникнення виробничого травматизму – грубі помилки в роботі. Ці причини поділяються на декілька підг-руп: *психофізіологічні, суб'єктивні й економічні.*

До *психофізіологічних* причин належать

виснаженість, моно-тонність і висока напруженість праці, невідповідність фізіологічних та психічних особливостей організму умовам праці, відносини в колективі тощо.

Суб'єктивні причини виникнення виробничого травматизму – особиста недисциплінованість працівника, невиконання інструкцій і приписів у сфері охорони праці, перебування на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння тощо. Вони є проявом характеру та особистості працівника і впливають із них.

Економічними причинами можна назвати порушення роботодавцем власного обов'язку контролю за охороною праці на власному підприємстві внаслідок бажання отримати надмірні прибутки або зменшити видатки замість безпеки, життя і здоров'я працівників.

Нещасний випадок часто обумовлюється поєднанням одразу декількох причин, які разом узяті призводять до настання негативних наслідків. Часто усунення хоча б однієї з причин може запобігти настанню негативних наслідків.

Професійне захворювання – це хронічне або гостре захворювання, причиною якого став тривалий вплив на працівника шкідливих виробничих факторів. Якщо в результаті розслідування буде доведено, що причиною захворювання не був вплив виробничих факторів, – таке захворювання вважається *загальним*. Професійні захворювання можуть спричинити тимчасову чи постійну втрату працездатності

працівника або інвалідність, а іноді навіть призвеш-ти до смерті постраждалого. Кабінет Міністрів України Постановою від 8 листопада 2000 р. № 1662 затвердив перелік професійних за- хворювань, яким поділив перелічені захворювання на 7 груп.

1. *Захворювання, що виникають під впливом хімічних факторів.* До цієї групи належать хронічні отруєння та їх наслідки, самостійні чи в поєднанні з іншими ураженнями: анемією, нефропатією, гепатитом, ураженням очей, кісток, нервової системи та/або органів дихання токсичного характеру; деякі хвороби шкіри.

2. *Захворювання, спричинені впливом промислових аерозолів.* У цій групі – пневмоконіози, професійні бронхіти, бісиноз, емфізема легенів, дистрофічні зміни верхніх дихальних шляхів.

3. *Захворювання, спричинені дією фізичних факторів.* До таких відносять вібраційну та шумову хворобу, захворювання, пов'язані з впливом контактного ультразвуку (вегетативний поліневрит, ангі- оневроз рук), променеві захворювання – місцеві променеві уражен- ня (гострі або хронічні), пневмосклероз, місцеве ушкодження тка- нин лазерним випроміненням, гіпертермія тощо.

4. *Захворювання, пов'язані з фізичним перевантаженням та пе- ренапруженням окремих органів і систем.* У цій групі зосереджено хвороби, пов'язані з розладом функціонування окремих систем ор- ганізму: неврози, радикулопатії, різні захворювання кістково-м'язо- вої системи та сполучної тканини,

варикозне розширення вен і де- які статеві хвороби.

5. *Захворювання, спричинені дією біологічних факторів*, – інфекційні та паразитарні хвороби, набуті в процесі професійної діяльності в результаті контакту з хворими, інфікованими матеріалами чи переносниками захворювань. До таких відносять вірусні гепатити, туберкульоз, кліщовий енцефаліт, СНІД, сифіліс, сибірську виразку, дисбактеріоз, COVID-19 тощо.

6. *Алергічні захворювання* – прояви алергії, що виникли внаслідок контакту з речовинами та сполуками, які містять алергени: кон'юнктивіт, дерматит, астма, екзема, анафілактичний шок тощо.

7. *Злоякісні новоутворення* (професійний рак). До цієї групи входять пухлини шкіри, порожнини рота, органів дихання, печінки, сечового міхура, кісток, шлунку, лейкози, мезотеліоми і неходжкінські лімфоми.

Цей перелік не є вичерпним і слугує скоріше орієнтиром. Належність окремих набутих хвороб до професійних виявляється фахівцями в результаті всебічного розслідування.

Окрім зазначених груп професійних захворювань, можна також виділити *гостру* та *хронічну* форму перебігу захворювання.

Гостре захворювання виникає раптово, після одноразового (протягом не більше однієї робочої зміни) впливу високих концентрацій хімічних речовин, що містяться в середовищі робочої зони. Це хімічні опіки, алергічні реакції, ураження очей і м'яких тканин хімі-

чними речовинами чи оптичним випроміненням.

Хронічне професійне захворювання розвивається внаслідок три- валого систематичного впливу на організм шкідливих виробничих факторів. Особливістю хронічних професійних хвороб є поступове збільшення прояву симптомів захворювання.

6.2. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві

Особливе місце у профілактиці травматизму посідають облік і розслідування нещасних випадків, що сталися під час робочого дня. Для аналізу травматизму використовують **чотири основні методи: статистичний, монографічний, топографічний та економічний.**

Найбільш розповсюдженим методом аналізу травматизму є *статистичний* метод, який ґрунтується на складанні статистичних таблиць, що відбивають усі обставини нещасного випадку. У результаті розробляються висновки про те, який контингент працюючих, за яких обставин і з яких причин найбільшою мірою потерпає від нещасних випадків.

Монографічний метод ґрунтується на детальному вивченні устаткування, інструменту та процесу роботи, наявності небезпечних і шкідливих факторів та їх ступеня небезпечності, особливостей режиму праці та відпочинку. Відтворюються обстановка й обставини нещасних випадків, що надає можливість виявити не

лише при- чини нещасного випадку, але й потенційно наявні небезпеки.

Топографічний метод ґрунтується на побудові картограм, де відзначені ділянки, на яких ставалися нещасні випадки, і форму- ванні карти травматизму.

Економічний метод ґрунтується на аналізі й обліку економічних збитків унаслідок утрат від нещасного випадку, професійних захво- рювань, оплати втрати працездатності, відшкодування втрат пост- раждалим і витрат на відновлення здоров'я, враховується і вартість зіпсованого устаткування.

Статистичний метод містить у собі визначення двох показни- ків: коефіцієнта ваги травматизму (КВ) і коефіцієнта ймовірності (частоти) травматизму (КІ). При цьому

$$K_B = \frac{D}{T},$$

де Т – кількість травм за звітний період;

Д – загальна кількість днів непрацездатності за визначений ка- лендарний період,

$$K_I = 1000 * \frac{T}{N},$$

де N – середньооблікова кількість працюючих на об'єкті за ви- значений календарний період.

Коефіцієнт ваги травматизму характеризує середню непраце- здатність, спричинену одним нещасним випадком. *Коефіцієнт імо- вірності травматизму* характеризує кількість травм на 1 тис. пра- цюючих. Для більш об'єктивного оцінювання травматизму викори- стовується комплексний показник,

який дорівнює добутку коефіцієнтів ваги та імовірності. Чим вищі значення мають усі показники травматизму, тим небезпечнішими є перебування на об'єкті.

Усі зазначені методи використовують для успішного вирішення питань зниження рівня виробничого травматизму і профзахворювань на об'єкті, аналізу причин їх виникнення, що в результаті надає можливість розробляти конкретні плани щодо запобігання нещасним випадкам під час виконання робіт.

Ці причини можна поділити на дві групи: *виробничо-технічні* й *психофізіологічні* (ті, які визначаються психологічними і фізіологічними особливостями працюючих).

Виробничо-технічні причини, у свою чергу, поділяють на такі:

- 1) організаційні, до яких відносять:
 - низьку виробничу дисципліну;
 - неякісне навчання безпечним методам виконання робіт і проведення інструктажів;
 - відсутність інструкцій на робочому місці;
 - порушення режиму праці й відпочинку працюючих;
 - неукomплектованість необхідною технологічною документацією;
 - недостатній контроль за дотриманням норм і правил охорони праці.
- 2) технічні, до яких відносять:
 - відсутність елементів устаткування і пристроїв

на машинах, механізмах і технологічному устаткуванні, які підвищують безпечність їх роботи;

- незадовільний технічний стан машин, механізмів і технологічного оснащення;

- порушення технологічного процесу;

- низький рівень механізації та автоматизації робочих процесів;

- неякісне проведення технічного обслуговування і ремонту машин і механізмів;

3) санітарно-гігієнічні причини або фактори, показники яких перевищують гігієнічні й санітарні норми для людей у робочій зоні:

- метеорологічні умови;

- запилення і загазованість;

- шум і вібрація;

- санітарний стан робочих і побутових приміщень;

- природне і штучне освітлення;

- електромагнітні поля;

- іонізуюче випромінювання тощо.

До *психофізіологічних* причин відносять такі:

- незадовільний психологічний клімат у колективі чи родині;

- антропологічну невідповідність працюючого умовам праці;

- незадоволеність працею;

- алкогольне чи наркотичне сп'яніння.

Для попередження причин нещасних випадків та уникнення випадків травматизму під час виконання різних робіт, а також виникнення професійних

захворювань необхідно здійснювати *спеціальні заходи*, які можна поділити на *технічні та організаційні*.

До *технічних* відносять заходи з підтримки санітарії та гігієни праці (створення комфортних умов, забезпечення нормальної освітленості, забезпечення нормального режиму роботи і відпочинку, видалення небезпечних об'єктів на безпечну відстань, заміна небезпечних речовин і матеріалів на безпечні, зниження рівня шуму й вібрації тощо), а також з техніки безпеки (роботизація та автоматизація робочих процесів, використання огороження, сигналізації та знаків безпеки, застосування засобів захисту, використання безпечного устаткування тощо).

До *організаційних* заходів відносять такі: правильну організацію праці, планування заходів з охорони праці, проведення навчання, стажувань та інструктажів, організацію планово-попереджувального ремонту небезпечного устаткування, пропаганду безпеки праці, висвітлення проблем охорони праці, фактів і причин травматизму й аварій у засобах масової інформації тощо.

У разі втрати працездатності працівниками об'єкта загальнодержавні збитки за рік складаються з витрат унаслідок недоданої продукції, заміни непрацездатного працівника, компенсації за тимчасову втрату працездатності, а також з витрат на лікування потерпілого та санаторне лікування, на переведення потерпілого на більш легку роботу, виплат з інвалідності тощо.

Для визначення економічної шкоди можна

застосовувати ме- тодику, запропоновану В. М. Золотницьким:

$$E = (0,6 N + 1,28 D) b + 8 N,$$

де E – економічна шкода за рік у разі втрати працездатності на об’єкті в гривнях; N – кількість нещасних випадків на об’єкті за рік; D – сумарна кількість днів втраченої працездатності на об’єкті за рік; b – середня заробітна плата працівників на об’єкті.

Доцільність проведення заходів з охорони праці можна визна- чити за формулами, поданими нижче.

$$\Delta E = k * (K_1^2 * T^1 - K_2^2 * T^2) * b - Z$$

економічна ефективність заходів з охорони праці;

– коефіцієнти тяжкості травматизму за попередній рік та за звітний період; T^1 , T^2 – кількість травм за попередній рік та за звітний період; k – коефіцієнт, який урахує страхування, санатор- не та амбулаторне лікування та інші витрати; b – середня заробітна плата працівників на об’єкті; Z – капітальні витрати на заходи з охорони праці.

У статті 22 «Розслідування та облік нещасних випадків, профе- сійних захворювань і аварій» Закону України «Про охорону праці» йдеться про «розслідування й облік нещасних випадків, професій- них захворювань і аварій», тут же зазначено основні вимоги стосов- но розслідувань та обліку нещасних випадків.

Нещасні випадки з працівниками підрозділів Державної служби охорони при МВС, а також інших охоронних підрозділів, які мають юридичний статус і

спеціальний дозвіл (ліцензію) на цей вид діяльності, що сталися під час виконання обов'язків з охорони підприємства, беруться на облік цими підрозділами. У розслідуванні цих нещасних випадків повинні брати участь представники підприємства. Про кожен нещасний випадок очевидець чи сам потерпілий повинні доповісти керівникові робіт (майстрові, бригадирові, начальникові).

Цей керівник, у свою чергу, зобов'язаний:

- терміново організувати надання медичної допомоги потерпілим;
- повідомити про те, що сталося, власників (керівників) підприємства, підрозділу чи об'єкта;
- якщо потерпілий є працівником іншого підрозділу, повідомити керівника цього підрозділу;
- у разі, якщо нещасний випадок відбувся внаслідок пожежі, повідомити місцеві органи пожежної охорони;
- якщо сталося гостре професійне отруєння, повідомити санітарно-епідеміологічну станцію;
- зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці й устаткування в такому стані, в якому вони перебували на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не спричинить настання тяжких наслідків).

Відповідно до **«Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»**, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337, визначено процедуру проведення розслідування та обліку

нешасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сталися з особами, визначеними [ч. 1 ст. 35](#) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Дія цього Порядку *не поширюється на:*

- військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки, Збройних сил, Управління державної охорони, СБУ, Держспецзв'язку, Держ- спецтрансслужби;

- 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 установлюється Директором Національного антикорупційного бюро.

Розслідування та облік нещасних випадків щодо зазначених осіб здійснюються у порядку, визначеному міністерствами та іншими державними органами, в управлінні яких перебувають військові частини, установи, організації, заклади освіти та підрозділи, де проходять службу або утримуються такі особи.

Порядок проведення розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами та докторантами під час навчально-виховного процесу, визначається МОН за погодженням з відповідним профспілковим органом.

Розслідування проводиться *комісією* в такому складі: голова комісії – керівник об'єкта (спеціаліст служби охорони праці), представник профспілкової організації або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці та представник органів управління (керівник структурного підрозділу), а у разі гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст санепідемстанції. У підрозділах МВС доцільно залучати до складу комісії особу, відповідальну за охорону праці, начальника підрозділу, заступника начальника з кадрової роботи.

Результати розслідування нещасного випадку під час виконання службового обов'язку, що спричинило

втрату працездатності не менше одного робочого дня, оформляються адміністрацією протягом трьох днів.

Комісія з розслідування зобов'язана протягом трьох днів з моменту події:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати очевидців і причетних осіб та одержати пояснення потерпілого (якщо це можливо);

- оцінити відповідність умов праці й засобів виробництва проекту і паспортам, а також дотримання вимог нормативно-технічної документації експлуатації устаткування і нормативних актів з охорони праці;

- установити обставини і причини нещасного випадку, визначити відповідальних за це осіб, а також розробити заходи щодо запобігання таким випадкам у майбутньому;

- перевірити журнали проведення інструктажів, наявність підписів потерпілого;

- скласти акт за формою Н-1.

За підсумками розслідування нещасного випадку складається акт за формою Н-1 у п'яти екземплярах. Один екземпляр у триденний термін слід передати постраждалому чи іншій зацікавленій особі. Затверджується документ керівником організації чи установи.

Розслідуванню підлягають також ті нещасні випадки, що сталися на території об'єкта, під час приходу на роботу чи виходу з роботи, а також у разі виконання своїх функціональних обов'язків поза територією об'єкта, а також ті, що сталися під час:

- перебування на робочому місці, на території об'єкта або в іншому місці роботи протягом робочого часу або за дорученням начальника об'єкта (власника) в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні;

- приведення в порядок знарядь, засобів захисту й одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особи-стої гігієни;

- проїзду на роботу чи з роботи на службовому транспорті або на транспорті сторонньої організації, яка надала його згідно з договором (заявкою), за наявності розпорядження начальника об'єкта (власника);

- використання власного транспорту в інтересах службових обов'язків з дозволу або за дорученням начальника об'єкта (власника);

- провадження дій в інтересах служби;

- ліквідації аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підрозділом;

- надання підрозділом шефської допомоги;

- перебування у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, серед іншого під час змінного відпочинку, якщо причина нещасного випадку є пов'язаною з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з впливом на нього виробничих факторів чи середовища;

- пересування працівника до об'єкта (або між об'єктами обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням

начальника об'єкта (власника).

Умовою виплати матеріального утримання є рішення комісії про наявність виробничої травми. Потерпілий зобов'язаний одержати повне відшкодування збитків, заподіяних йому в результаті нещасного випадку, втрачений заробіток у повному розмірі, а також одноразову допомогу. Якщо нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений у порядку, обумовленому трудовим колективом за поданням власника і проф-спілкового комітету, але не більше ніж на 50 %.

Існують випадки, коли травму завдано на робочому місці, але во-на не є виробничою травмою. До таких відносять травми, отримані:

- у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння;
- у результаті дій, вчинених у корисливих цілях;
- під час спортивних ігор на перерві;
- у результаті невдалої спроби самогубства.

У разі якщо травму визнано не виробничою, складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм). У такому разі заходи із соціального захисту не проводяться.

Про подію нещасного випадку потерпілий чи очевидець повідомляють безпосереднього начальника. Безпосередній начальник організовує першу медичну допомогу і направляє потерпілого до медичного пункту,

а після цього інформує начальника підрозділу чи керівника робіт. Начальник підрозділу повідомляє про інцидент ви- щому начальнику й у профспілковий комітет. Начальник підрозділу очолює комісію з розслідування нещасного випадку, з'ясовує його обставини і причини, затверджує заходи щодо запобігання у подаль- шому аналогічним нещасним випадкам на робочому місці. Після офо- рмлення безпосередній начальник направляє акт Н-1 на затвердження керівникові об'єкта чи його першому заступникові. Керівник об'єкта чи установи повинен у добовий термін розглянути і затверди- ти акт Н-1 і вжити заходів щодо усунення причин нещасного випадку.

За матеріалами розслідування керівник об'єкта видає наказ стосовно усунення причин нещасного випадку з указівкою терміну виконання та відповідальних осіб.

Розслідування нещасного випадку відбувається в такий спосіб:

- обстежується місце, де стався нещасний випадок;
- проводяться бесіди з постраждалим, очевидцями та керів- ником структурного підрозділу:
- у зазначених осіб збираються письмові пояснення про об- ставини нещасного випадку;
- перевіряються картки інструктажів і записи в книзі інструк- тажів, накази з охорони праці на об'єкті, а також виробничі інструкції. Власник (керівник) об'єкта чи підрозділу повинен розглянути і затвердити акти за

формою Н-1 протягом доби після закінчення розслідування, а щодо випадків, які сталися за межами підприємства, – після отримання необхідних матеріалів. Затверджені акти про-

тягом трьох діб надсилаються:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- керівникові цеху або іншого структурного підрозділу, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання таким випадкам;
- державному інспекторові з охорони праці;
- профспівковій організації, членом якої є потерпілий;
- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства, якому акт надсилається разом з іншими матеріалами розслідування.

У разі втрати працездатності працівником МВС акти Н-1 спрямовуються:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- до особистої справи працівника МВС;
- у підрозділ, де стався нещасний випадок;
- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці об'єкта;
- до контролюючої організації Держнаглядохоронпраці МВС.

На вимогу потерпілого власник зобов'язаний ознайомити потерпілого або особу, яка представляє його інтереси, з матеріалами розслідування нещасного

випадку.

Акт Н-1 зберігається на об'єкті, де працював потерпілий, протягом 45 років. У разі порушення законодавства з питань втрати працездатності передбачається відшкодування збитків у судовому порядку на підставі Постанови Пленуму Верховного Суду України від 27 березня 1992 р. «Про практику розгляду судами цивільних справ по позовах про відшкодування шкоди».

В особливому порядку відбувається розслідування групових нещасних випадків та їх облік, а також випадків, що спричинили загибель людей.

До *групових нещасних випадків* відносять надзвичайні події на виробництві, у яких постраждало двоє і більше людей. У таких ситуаціях призначається спеціальна комісія з розслідування нещасного випадку. У зазначених ситуаціях необхідно повідомити про те, що сталося, такі органи:

- прокуратуру за місцем виникнення нещасного випадку;
- місцеві органи Держнаглядохоронпраці;
- орган безпосереднього управління;
- санепідемстанцію (у разі виникнення гострого отруєння);
- профспілкову організацію, членами якої є потерпілі;
- вищий профспілковий орган;
- у разі потреби – місцевий штаб цивільної оборони чи штаб надзвичайних ситуацій.

Спеціальне розслідування проводиться протягом не більше 10-ти робочих днів. Якщо виникла така необхідність, установлений термін може бути продовжено органом, який призначив розслідування. За результатами розслідування складається акт *спеціального розслідування встановленої форми*

В акті спеціального розслідування нещасного випадку, який стався внаслідок аварії, зазначаються її категорія та розмір заподіяної під час цієї аварії матеріальної шкоди. У цьому документі комісія також дає оцінку діям державних і відомчих органів нагляду та контролю за безпечним веденням робіт на підприємстві.

Акт спеціального розслідування підписується головою і всіма членами комісії. Якщо якийсь член комісії не згоден зі змістом акта, він у письмовій формі додає до акта свою думку.

Акт за формою Н-1 на кожного потерпілого складається згідно з актом спеціального розслідування і затверджується власником протягом доби після одержання ним цих документів. У цьому разі в акті за формою Н-1 замість підписів членів комісії підприємства робиться запис: «Складено відповідно до акта спеціального розслідування».

До матеріалів спеціального розслідування нещасного випадку належать:

- копія рішення Кабінету Міністрів України або наказу Держнагляд охорони праці чи його територіального органу про організацію спеціального

розслідування нещасного випадку;

- акт спеціального розслідування нещасного випадку;

- протокол огляду місця, де стався нещасний випадок, уста- новленої форми;

- ескіз місця нещасного випадку (встановленої форми), необ- хідні плани, схеми та фотозйомки місця нещасного випадку, пошко- дженого об'єкта, обладнання, устаткування тощо;

- протоколи рішень комісії із спеціального розслідування про розподіл функцій серед членів комісії, які беруть участь у розсліду- ванні, призначення експертної комісії;

- припис посадової особи органу державного нагляду за охо- роною праці (якщо він видавався) щодо зв'язку нещасного випадку з виконанням трудових (посадових) обов'язків;

- медичний висновок про причини смерті або характер тра- вми потерпілого, а також про наявність в його організмі алкоголю чи наркотиків;

- висновок лікувально-профілактичного закладу про розслі- дування гострих професійних захворювань (отруень), результати вимірів і лабораторних досліджень виробничих факторів трудового процесу;

- пояснення та протоколи опитування потерпілих, свідків та інших осіб, причетних до нещасного випадку, встановленої форми;

- копії документів про проходження потерпілим навчання та інструктажів з охорони праці;

- копії приписів, що стосуються нещасного випадку, виданих державними інспекторами до настання нещасного випадку і під час його розслідування;

- виписки з нормативних актів про охорону праці, що були порушені;

- довідка про матеріальну шкоду, заподіяну нещасним випадком, та про надання потерпілому або членам його сім'ї матеріальної допомоги;

- копія наказу власника.

У разі виявлення професійних захворювань також необхідно проводити спеціальне розслідування. Спеціальне розслідування проводиться після одержання керівником об'єкта висновку клініки науково-дослідного інституту про встановлення остаточного діагнозу щодо професійного захворювання в потерпілого. Зв'язок проф- захворювання з умовами праці з'ясовується на підставі клінічних даних і санітарно-гігієнічних умов праці санепідемстанцією за участю фахівців організації.

Розслідування проводиться протягом 10-ти діб комісією у складі представника санепідемстанції (голова комісії), лікувально-профілактичної установи, підрозділу, профспілкової організації чи уповноваженого трудового колективу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Актуальні проблеми реалізації політики національної безпеки України в оборонній сфері : наук.-інформац. зб. / під ред. В. П. Горбуліна ; підгот. Ю. М. Романов. – Київ : ДП НВЦ «Євроатлантикінформ», 2006. – 192 с.

2. Безпека життєдіяльності : навч. посіб. / Т. Є. Стиценко, Г. В. Пронюк, Н. М. Сердюк, І. І. Хондак. – Харків : ХНУРЕ, 2018. – 336 с.

3. Бурячок В. Л. Основи формування державної системи кібер-нетичної безпеки : монографія / В. Л. Бурячок. – Київ : НАУ, 2013. – 432 с.

4. Власюк О. С. Національна безпека України: еволюція проблем внутрішньої політики : вибр. наук. пр. / О. С. Власюк. – Київ : НІСД, 2016. – 528 с.

5. Внукова Н. В. Методологія екологічної безпеки комплексу АДС (автомобіль-дорога-середовище) : монографія / Н. В. Внукова. – Харків : ХНАДУ, 2011. – 194 с.

6. Воєнна організація держави: шляхи трансформації : монографія / під ред. І. В. Романова. – Київ : Приватне вид-во, 2009. – 256 с.

7. Глобальні енерго-еколого-кліматичні проблеми та невідкладність їх вирішення : підручник / П. М. Каніло, Н. В. Внукова, А. М. Туренко, А. В. Гриценко. – Харків : ХНАДУ, 2020. – 388 с.

8. Голінько В. І. Основи охорони праці : підручник / В. І. Голінько. – 2-ге вид. –

Дніпропетровськ : НГУ, 2014. – 271 с.

9. Данильян О. Г. Основи філософії : навч. посіб. / О. Г. Даниль-ян, В. М. Тараненко. – Харків : Право, 2003. – 352 с.

10. Забезпечення охорони праці та особистої безпеки в Наці-ональній поліції України : навч. посіб. / за заг. ред. В. Г. Грибана, В. А. Глуховері. – Дніпро : Дніпропетровськ. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2017. – 212 с.

11. Запобігання інфікуванню соціально небезпечними хворо-бами під час виконаних службових обов'язків працівниками органів внутрішніх справ : метод. рек. / О. М. Стрільців, В. В. Юсупов, С. П. Домбровський, С. М. Бортнік ; за ред. М. М. Алексійчука. – Київ, 2014. – 24 с.

12. Золотар О. О. Інформаційна безпека людини: теорія і практика : монографія / О. О. Золотар. – Київ : АртЕк, 2018 – 446 с.

13. Клименко А. Л. Стандарти і гарантії соціального забезпе-чення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст : монографія / А. Л. Клименко. – Харків : Юрайт, 2019. – 176 с.

14. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : дис. канд. юрид. наук :

12.00.05 / Т. А. Коляда. – Харків, 2004. – 184 с.

15. Конституція України : наук.-практ. комент. / редкол.: В. Я. Тацій (голова), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. ; Нац. акад. прав. наук

України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Хар-ків : Право, 2011. – 1128 с.

16. Лисенко Г. Г. Довідник з охорони праці для керівників та спеціалістів / Г. Г. Лисенко. – Київ : Основи, 2008. – 288 с.

17. Науково-практичний коментар Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», ухваленого 25.06.91.

№ 1264–XII зі змінами і доповненнями, станом на 09.02.06 / І. В. Бригадир, С. Л. Варламов, В. А. Зуєв та ін. ; за заг. ред. О. М. Шуміла. – Харків : Фактор, 2006. – 592 с.

18. Основи охорони праці : посібник / за ред. М. С. Одарченко. –

Харків : ХДУХТ, 2017. – 334 с.

19. Основи стратегії національної безпеки та оборони держави : підручник / О. П. Дузь-Крятченко, П. М. Грицай, В. П. Грищенко та ін. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2015. – 620 с.

20. Охорона праці в діяльності органів внутрішніх справ / О. М. Бандурка та ін. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 288 с.

21. Охорона праці в діяльності органів ОВС України : підручник / за заг. ред. О. М. Бандурки. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 288 с.

22. Перебейнос О. М. Демографічна безпека та загрози демографічного розвитку: державно-управлінський аспект [Електронний ресурс] / О. М.

Перебейнос // Державне будівництво. – 2011. –

№ 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeVu_2011_1_46.pdf.

23. Перунова О. М. Трудове право : конспект лекцій / О. М. Перунова, С. В. Селезень. – Харків : ХНАДУ, 2009. – 209 с.

24. Синявська О. Ю. Організаційно-правові засади забезпечення життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / О. Ю. Синявська. – Харків, 2008. – 466 с.

25. Термінологічний словник з питань запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму, фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення та корупції / А. Г. Чубенко, М. В. Лошицький, Д. М. Павлов та ін. – Київ : Ваіте, 2018. – 265 с.

26. Ткачук А. І. Цивільний захист. Курс лекцій : навч. посіб. / А. І. Ткачук, О. В. Пуляк. – Перевид., допов. та перероб. – Кропивницький : Авангард, 2017. – 144 с.

27. Управління охороною праці : навч. програма / уклад. В. М. Іванов. – Харків : ХНАМГ, 2011. – 18 с.

28. Цивільний захист. Основні положення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.materials.kiev.ua/civil-security/civildefense.html>.

29. Чанишева Г. І. Види трудового договору за

законодавством України : монографія / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с.

30. Шапошникова С. В. Система управління охороною праці : навч. посіб. / С. В. Шапошникова, В. В. Чигарьов. – Донецьк : Ноулідж, 2012. – 112 с.

31. Шуміло А. М. Правове забезпечення екологічної безпеки у Збройних силах України / А. М. Шуміло // *Legea și Viața*. – 2014. – № 10/2. – С. 10–20.

32. Шуміло О. М. Нормативно-правовий аналіз регулювання використання хімічних речовин, включаючи біоциди / О. М. Шуміло // *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. – 2017. – Вип. 6. – Т. 3. – С. 68–72.

33. Encyclopaedia Britannica [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.britannica.com>.

34. Human Development Reports [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1994/chapters/>.

35. Mission of the U. S. Department of Homeland Security [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dhs.gov/mission>.

36. R162 – Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162.

37. Vnukova N. Assessment of the contribution of plantings of different functional purpose in reducing transport noise along motorway roads in urbanized areas /

N. Vnukova, A. Reshetchenko, Yu. Vergeles // The Scientific Heritage. – 2020. – Vol. 1. – No. 46. – Pp. 40–46.

