

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра фізичного виховання

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни «ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ТА ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ»

Для студентів факультету
заочного навчання цивільних
осіб

Дніпро – 2016

Конспект лекцій підготував **Грибан В.Г.** – професор кафедри фізичного виховання юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор біологічних наук, професор

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Степченко Л.М. завідувач кафедри фізіології та біохімії Дніпропетровський державний аграрно економічний університет, професор.

Беліков А.С., завідувач кафедри безпеки життєдіяльності Придніпровської державної академії будівництва та архітектури, доктор технічних наук, професор.

Конспект лекцій обговорений та схвалений на засіданні кафедри фізичного виховання юридичного факультету
04 липня 2016 р.,
протокол № 22

**ТЕМА №1. ВСТУП ДО ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ. ОСНОВНІ
ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ АКТИ.
(2 години)**

План:

1. Поняття про охорону праці в галузі її предмет, об'єкт, метод дослідження.
2. Економічне, соціальне та правове значення охорони праці.
3. Законодавча база з охорони праці в Україні.
4. Міжнародні нормативні акти з охорони праці:
 - а) Конвенції та Рекомендації МОП;
 - б) Нормативні акти Євросоюзу.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

Основні законодавчі та нормативні акти

Конституція України

«Про охорону навколишнього середовища» від 25.06.91.

«Про охорону праці» від 14.10.92.

«Про охорону здоров'я» від 31.12.92.

«Про пожежну безпеку» 17.12.93 р.

«Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р.

«Про використання ядерної енергії і радіаційної безпеки» від 8.02.95р.

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 29.09.1999 р.

«Про рівність прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8.02.2005 р.

Основна література

1. Охорона праці в галузі юриспруденції /За редакцією доктора юридичних наук, професора П.Д.Пилипенка.-К.: Ін Юре, 2013.-272 с.
2. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.
3. Грибан В.Г., Негодченко О.В. Охорона праці: Навч.посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011.266 с.

Додаткова література

1. Беликов А.С., Касьян А.И., Дмитрюк С.П. и др. Основы охраны труда. Днепропетровск: Журфонд, 2007. – 494 с.
2. Конвенція МОП «Про основи, що сприяють безпеці й гігієні праці».
3. Міжнародний стандарт SA8000: 2001 «Соціальна відповідальність». SAI SA8000: 2001 Social Accountability International.
4. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 – «Настанова по соціальній відповідальності». ISO 26000: 2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility.
5. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements. Системи менеджменту охорони праці – Вимоги.

6. Міжнародний стандарт OHSAS 18002, Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. Настанова по впровадженню OHSAS 18001.

Інтернет-ресурси

1. <http://www.dnopr.kiev.ua> - Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду).

МЕТА ЛЕКЦІЇ: ознайомити студентів з метою викладання нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі», розкрити її роль та значення у практичній діяльності фахівця-юриста, розглянувши поняття, предмет, метод та систему; ввести студентів у проблематику курсу, надати студентам базових, опорних знань з цієї теми, орієнтувати їх на самостійну роботу з вивчення цієї теми, у тому числі в процесі підготовки до семінарських занять та контрольних заходів, передбачених програмою курсу.

ВСТУП

Цією лекцією з теми «Вступ до охорони праці» ми розпочинаємо вивчення навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі». Змістом цієї лекції є загальнотеоретичні положення галузі охорони праці.

Метою цієї лекції є ознайомити студентів з метою викладання нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі», розкрити її роль та значення у практичній діяльності фахівця-юриста, розглянувши поняття, предмет, метод та систему; ввести студентів у проблематику курсу, надати студентам базових, опорних знань з цієї теми, орієнтувати їх на самостійну роботу з вивчення цієї теми, у тому числі в процесі підготовки до семінарських занять та контрольних заходів, передбачених програмою курсу.

Зв'язок лекції з попередніми темами. Лекція з теми «Вступ до охорони праці в галузі» тісно пов'язана із усіма наступними лекціями курсу, має базове теоретичне та методологічне значення для їх опанування студентами.

Зв'язок лекції з іншими навчальними дисциплінами: Охорона праці має тісний зв'язок з такими науками як безпека життєдіяльності, гігієна, санітарія, соціологія, фізіологія людини і фізіологія праці, екологія, технічні науки, фізика та ін. Вона використовує досягнення цих наук для обґрунтування і створення оптимальних умов праці, технічної та пожежної безпеки. Маючи свій науковий метод аналізу і прогнозу, охорона праці використовує наукові методи цих наук при дослідженні умов праці, атестації робочих місць, технологічного устаткування тощо.

Також можна простежити тісний взаємозв'язок дисципліни «Охорона праці в галузі» з правовими науками, такими, як трудове право, конституційне право, адміністративне право та кримінальне право.

1. Поняття про охорону праці в галузі, її предмет, об'єкт, метод дослідження, зв'язок з іншими науками

Охорона праці як соціально-технічна, нормативна дисципліна розглядає

теоретичні та практичні питання безпеки праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням і отруєнням, аваріям (катастрофам), пожежам і вибухам на виробництві.

Вона вивчається з метою формування у майбутніх фахівців необхідного рівня знань про стан і проблеми охорони праці, правові й організаційні питання охорони та гігієни праці, виробничої санітарії, техніки безпеки в галузі, а також активної позиції щодо практичної реалізації головного принципу Конституції України – пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності. Необхідність вирішення питань безпеки зумовлює формування цілісної системи знань з проблем охорони праці, необхідних для прийняття за будь-яких умов обґрунтованих рішень щодо безпеки на рівні людини, колективу, підприємства, галузі, регіону й суспільства в цілому. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» *охорона праці* – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі її трудової діяльності. Основною *метою* охорони праці є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності. Питання промислової безпеки за значущістю поршнюють з проблемами охорони навколишнього середовища і питаннями збереження миру. Техносфера почала становити для людини серйозну небезпеку.

Хвороби і травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може служити виправданням неуваги до безпеки і здоров'я працівників

Предметом охорони праці як галузі знання є *умови праці* – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на стан здоров'я і працездатність людини у процесі праці.

Оцінка умов праці проводиться на підставі Гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу.

Об'єктом дослідження охорони праці в галузі виступає виробнича система, яка включає людину, машину (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється виробничий процес.

Метод дослідження. Міждисциплінарний характер охорони праці зумовлює використання нею методів різних наук: статистики – для аналізу та прогнозування нещасних випадків, професійних захворювань й аварій; економіки – для обґрунтування витрат на заходи щодо охорони праці; фізики, хімії, біології - для вивчення параметрів мікроклімату, наявності шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, встановлення їх гранично допустимого рівня та ін.

ВИСНОВКИ З ПЕРШОГО ПИТАННЯ:

Підводячи підсумок з першого питання, слід зазначити, що предметом охорони праці є умови праці, об'єктом дослідження охорони праці в галузі виступає виробнича система, яка включає людину, машину (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється виробничий процес.

Основною метою охорони праці є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності. .

2. Економічне, соціальне та правове значення охорони праці

Економічне значення охорони праці витікає з того, що поліпшення умов та охорони праці сприяє зростанню якості та продуктивності, підвищенню соціально-економічних показників виробництва, зменшенню коштів на витрати від травматизму, професійних захворювань і аварій. а це, у свою чергу стає одним з важливих резервів підвищення матеріального та культурного рівня життя народу. На сьогодні кошти, призначені для поліпшення умов праці та підвищення її безпеки, не окупують себе. У зв'язку з цим держава витрачає значні кошти на пільги, компенсації та відшкодування наслідків несприятливих умов праці. Основні кошти на охорону праці складають витрати на загальне поліпшення умов праці, попередження нещасних випадків і професійних захворювань та на запобігання загальних захворювань. Так, наприклад, підвищення температури повітря на 1⁰С вище норми комфортних умов супроводжується збільшенням витрат робочого часу у середньому на 4,1 робочих днів в розрахунку на 100 працюючих, а перевищення рівня шуму на робочих місцях на 10-20 дБ підвищує загрозу часткової втрати працездатності відповідно в середньому на 2,7 робочих днів. При комплексній дії на людину кількох шкідливих факторів втрати робочого часу можуть сягати 20-40% від загального робочого часу за рахунок зниження працездатності. Відомо, що 25-30% загальних захворювань людей пов'язані з несприятливими умовами праці.

Простої та зниження ефективності праці, викликані аваріями, нещасними випадками на виробництві, професійними захворюваннями, не тільки уповільнюють виробничі процеси, але й стають причиною високих додаткових витрат для підприємства. Крім того, ці явища в значній мірі негативно впливають на безпеку виробництва, якість продукції та відношення до роботи працюючих.

Незадовільний стан охорони праці негативно відбивається на економіці держави – щорічна загальна сума витрат на фінансування відшкодування заподіяної шкоди потерпілим на виробництві та інших виплат, пов'язаних з незадовільними умовами праці, становить понад 1 млрд. грн.

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 за рахунок скорочення витрат часу внаслідок виробничого травматизму або неявки на роботу. Усе це дозволяє говорити про необхідність використання економічних методів управління охороною праці.

Соціальне значення охорони праці проявляється у зростанні якості та продуктивності праці, збереження трудових ресурсів і підвищенні соціально-економічних показників на підприємстві.

Зростання якості та продуктивності праці відбувається за рахунок більш ефективного використання фонду робочого часу внаслідок:

- 1) скорочення внутрішніх змінних простоїв шляхом зниження кількості або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці;
- 2) запобігання передчасному стомленню за рахунок оптимізації умов праці, режимів праці і відпочинку та інших заходів, які сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу.

Збереження трудових ресурсів відбувається за рахунок:

- 1) оптимізації умов праці, що сприяє покращенню стану здоров'я, підвищенню середньої тривалості життя і зростанню трудової активності;
- 2) покращенню взаємовідносин між співробітниками, що призводить до зниження напруження в колективі, формуванню нормального мікроклімату;
- 3) зростання кваліфікації і майстерності працівників, підвищення їх професійного рівня.

Правове значення охорони праці. Сьогодні Україна переживає етап відмирання центрально-розподільчих форм господарювання і народження економічних відносин у сфері праці, притаманних багатокладній економіці. При цьому змінюються ролі і функції основних суб'єктів трудових правовідносин: держави, роботодавця і працівника. Держава втратила роль єдиного роботодавця, натомість наявна велика кількість власників засобів виробництва, що прагнуть за будь-яку ціну швидкого накопичення первісного капіталу. За цих умов пріоритетного значення набуває правове забезпечення охорони праці, яке полягає в тому, що правові норми з охорони праці дають змогу:

- визначати правовий статус працівника, включаючи право на охорону праці, його гарантії та захист;
- реалізацію конституційного права громадян на охорону власного життя і здоров'я в процесі трудової діяльності;
- регулювати за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи, організації та працівником з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища;
- встановлювати єдиний порядок організації охорони праці в Україні;
- відмовитися працівникові від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або навколишнього середовища;
- збереження середнього заробітку за період простою не з вини працівника;
- перевести працівника за його згодою на легшу роботу відповідно до медичного висновку і стану здоров'я;
- наданні працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці;
- забезпеченні працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту, змиваючими та знешкоджуючими засобами;
- відшкодувати власником моральної шкоди, заподіяної працівникові;
- забезпечити комплексне розв'язання завдань охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;

- затвердити охорону праці як важливий елемент трудових правовідносин працівника з роботодавцем (адміністрацією) у забезпеченні охорони праці на робочому місці.

Висновки з другого питання:

Отже, підводячи підсумок **по другому питанню**, слід зазначити, що правовий статус громадянина включає основне його право на охорону праці і юридичні статутні гарантії цього права не лише в процесі трудової діяльності, але й під час прийому на роботу осіб, що потребують особливого захисту. Так, не можна приймати жінок, а також неповнолітніх до 18 років на роботи, які за медичних підставах їм протипоказані. Охорона праці є одним з найважливіших елементів трудових правовідносин працівника з роботодавцем, тому роботодавець зобов'язаний забезпечити охорону праці на робочому місці працівника, а працівник - дотримуватися інструкції з охорони праці. Основним законом, що гарантує право громадян на безпечні та нешкідливі умови праці, є Конституція України, де проголошено, що громадяни України мають право на працю, яку вони вільно вибирають або на яку погоджуються.

3. Законодавча база з охорони праці в Україні

Складовими охорони праці є законодавство про працю, виробничу санітарію і безпеку застосування різних технічних засобів у виробничих процесах, включаючи пожежну і вибухову безпеку.

Основні положення з охорони праці в Україні встановлені і регламентуються Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом «Про охорону праці», іншими Законами України, а також розробленими на основі і відповідно до них нормативно-правовими актами.

Згідно з Конституцією України найвищою соціальною цінністю є людина, її життя, здоров'я і безпека (ст. 3). Стаття 42 гарантує право на працю, а ст. 43 - на належні, безпечні і здорові умови праці; використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

У тексті статті 46 Конституції України вказано на те, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, а ст. 49 - право на охорону здоров'я, медичну допомогу, страхування.

У Законі «Про охорону праці» визначені основні напрямки з практичної реалізації конституційних прав громадян України. Його дія розповсюджується на всі заклади, підприємства, організації незалежно від форми власності і діяльності, і на всіх громадян, які працюють у цих організаціях. Основними положеннями Закону України «Про охорону праці» є:

- встановлення норм прямої дії щодо порядку організації охорони праці безпосередньо на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності, чітке визначення функцій, обов'язків, прав, відповідальності власника і конкретних посадових осіб та працівників;

- зміцнення позиції та підтвердження вагомого статусу служб охорони праці щодо прав і повноважень працівників цих служб, їх підпорядкування безпосередньо керівникові та прирівнення до основних виробничо-технічних служб підприємства, необхідність створення служб охорони праці як на підприємствах, так і в усіх органах управління, включаючи місцеві державні адміністрації;

- визначення вагомого місця та ролі колективного договору підприємства у вирішенні завдань охорони праці, забезпечення прав і соціальних гарантій працівників;

- визначення курсу на забезпечення неперервного якісного навчання населення з питань охорони праці, впровадження у всіх навчальних закладах системи освіти відповідної дисципліни;

- забезпечення активної участі професійних спілок та інших громадських формувань у роботі щодо покращення охорони праці, створення можливостей щодо формування нових комісій з питань охорони праці підприємства, уповноважених трудового колективу з цих питань.

Кодекс законів про працю регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи ефективності суспільного виробництва і зростанню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників. Право на працю реалізується укладанням трудового договору.

Закон «Основи законодавства України про охорону здоров'я» визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні. Закон надає гарантії соціального забезпечення працівників при втраті працездатності, одержанні професійних захворювань, інвалідності, забезпечення усіх громадян гарантованим рівнем медико-санітарної допомоги, а також затверджує здійснення державного нагляду у сфері охорони здоров'я.

У системі законодавчих актів щодо гігієни праці ключове місце посідає Закон України «Про забезпечення санітарного епідеміологічного благополуччя населення». Згідно Закону забезпечення благополуччя населення досягається такими основними заходами: гігієнічною регламентацією та державною реєстрацією небезпечних факторів навколишнього та виробничого середовища; державною санітарно-гігієнічною експертизою проектів, технологічних регламентів, інвестиційних програм та діючих об'єктів і обумовлених ними небезпечних факторів на їх відповідність вимогам санітарних норм; включенням вимог безпеки для здоров'я та життя в державні стандарти та іншу нормативну та нормативно-технічну документацію; ліцензуванням видів діяльності, пов'язаних з потенційною небезпекою для здоров'я людей; пред'явленням гігієнічного обґрунтування вимог до проектування, будівництва, розробки, виготовлення та використання нових засобів виробництва та технологій;

пред'явленням гігієнічно обґрунтованих вимог до житлових та виробничих приміщень, територій, діючих засобів виробництва та технологій; обов'язковими медичними оглядами певних категорій населення. Стаття 7 цього Закону – «Обов'язки підприємств, установ, організацій» – передбачає розробку і здійснення адміністрацією підприємств санітарних та протиепізоотичних заходів щодо умов праці стосовно рівнів чинників виробничого середовища; інформацію санітарно-епідеміологічної служби щодо надзвичайних подій і ситуацій, що становлять небезпеку для здоров'я населення; відшкодування збитків.

Закон України «Про пожежну безпеку» визначає правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України. Законом встановлено, що забезпечення пожежної безпеки об'єктів покладається на керівників цих об'єктів. Державний пожежний нагляд за станом пожежної безпеки в населених пунктах і на об'єктах, незалежно від форм власності, здійснюється державною пожежною охороною.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» гарантує право громадян на соціальний захист, яке проголошується Конституцією України (ст. 46), зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. Окрім того, він створює правове поле, фінансові й організаційні механізми для успішного розв'язання триєдиного завдання: запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві, компенсації потерпілим матеріальних збитків внаслідок ушкодження здоров'я.

Закон України «Про охорону навколишнього середовища» регламентує відносини в галузі охорони праці, захист природних ресурсів, ефективне використання їх, забезпечення екологічної безпеки, попередження і ліквідації негативного впливу господарської діяльності людини на навколишнє середовище.

Висновки з третього питання:

Підводячи підсумки за четвертим питанням, зазначимо, що основні положення з охорони праці в Україні встановлені і регламентуються Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом «Про охорону праці», іншими Законами України, а також розробленими на основі і відповідно до них нормативно-правовими актами.

4. Міжнародні нормативні акти з охорони праці

а) Конвенції та рекомендації МОП як мінімальні стандарти з охорони праці

Конвенція № 155 Міжнародної організації праці (МОП) «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище», яка набула чинності 11 серпня 1983 р., визначає систему організації охорони праці на національному та виробничому рівнях. Згідно з Конвенцією на роботодавців покладається обов'язок надавати робочі місця, механізми та обладнання, організувати виробничі процеси, у відповідності з встановленими міжнародними нормативами безпеки, вживати

заходів щодо створення відповідних служб з управління та нагляду за охороною праці.

Конвенція також передбачає надання необхідної інформації органам громадського контролю за охороною праці, проведення навчань і консультацій. За вимогами документа роботодавець зобов'язаний розробляти заходи і засоби щодо попередження виробничого травматизму та проводити розслідування й облік нещасних випадків і професійних захворювань.

МОП, одна з найдавніших міжнародних організацій, створена у 1919 р. Вона є основним міжнародним координуючим органом у галузі охорони праці. Україна є членом МОП з 1954 р. Значну кількість документів, прийнятих МОП, ратифіковано в Україні. Серед них – найважливіші нормативні акти, що стосуються основоположних прав людини в процесі праці. У МОП діє система контролю за виконанням у країнах-членах вимог конвенцій і рекомендацій. В Україні реалізується проект МОП “Мобілізація підприємств і працівників на запобігання зловживанню шкідливими речовинами”.

Міжнародна організація праці (МОП) була створена і діє з метою встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини, розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона накопичила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудових проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів і угод.

Значення вдосконалення соціально-трудових відносин в Україні, приведення їх у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на основі прогресивного досвіду високорозвинених країн, особливо актуалізується в наш час у зв'язку з процесами глобалізації та ринкової трансформації національної економіки. Тому важливою сферою знань у галузі економіки праці й соціально-трудових відносин є вивчення: досвіду діяльності МОП.

При вивченні матеріалів цієї глави завдання студента полягає в тому, щоб з'ясувати цілі, завдання, структуру, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці; зрозуміти сутність і значення міжнародних актів про економічні, соціальні й культурні права людини, зокрема основоположних конвенцій і рекомендацій МОП; розглянути організацію діяльності МОП, основні напрями інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Міжнародна організація праці (international labour organisation) - одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. У складі ліги націй за ініціативою і активною участю західної соціалдемократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа організації об'єднаних націй. У преамбулі констигуції МОП (квітень 1919 р.) відображено основні чотири мотиви створення МОП:

-гуманістичний мотив полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників;

-внутрішньополітичний мотив - без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що

порушить мир і гармонію у світі;

-економічний мотив - соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливості поліпшення становища трудящих у їх країнах;

-зовнішньополітичний мотив - загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості .

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань.

На тристоронній основі функціонують органи МОП - Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети. Принципи трипартизму також враховуються при підборі кандидатур у міжнародне бюро праці та його територіальні бюро.

Тристоронній принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах - філадельфійській декларації та статуті.

Документи МОП, які приймаються на щорічній генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із сторін).

Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних інтересів сторін. Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

МОП нині налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці., технічне співробітництво. МОП здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці.

Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так:

-захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям;

-встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакоvu працю;

-захист від захворювань та травматизму на виробництві;

-регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання:

-розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудоуих проблем.

-створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та

рекомендацій задля здійснення цієї політики.

-технічне співробітництво - допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем.

-захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.

-розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля.

-розробка заходів щодо захисту найуразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів) тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм.

МОП має досить складну та розгалужену структуру. Міжнародна конференція праці (МКП), або Генеральна конференція, є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві зазвичай на початку червня. Кожна держава на конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному від трудящих та підприємців з правом вирішального голосу. До складу делегацій також входять радники, у великих делегаціях у кількості 40-50 чоловік. Всі делегати користуються рівними правами та голосують відповідно до своїх переконань та незалежно один від одного. Різні точки зору не завдають перешкод прийняттю рішень, оскільки ті приймаються переважно значною більшістю голосів або консенсусом.

МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки, раз на три роки обирається адміністративна рада. Робота вищого органу МОП складається із щоденних пленарних засідань та паралельної роботи різноманітних комітетів.

Галузеві комітети створені поза конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудова проблем окремих, найважливіших галузей економіки. Комітети є постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше ніж раз на декілька років.

Регіональні конференції скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП із різними районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликаються за необхідністю та :можливістю для обговорення питань, важливих для :конкретного регіону. Рішення конференцій спрямовуються у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн окремого регіону.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників

урядів, 14 трудящих та 14 підприємців. Адміністративна рада збирається три рази на рік. На кожній її сесії на розгляд виноситься близько двадцяти питань.

Міжнародне бюро праці (МБП) - це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). До головних функцій МБП відносять: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудових відносин за дорученням Адміністративної ради та генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для Генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП генеральний директор, який призначається Адміністративною радою раз на 5 років. Організаційно МБП складається із ряду департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах. При МБП було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: міжнародний інститут соціально-трудових досліджень у Женеві та міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та власне разом зі статутом визначила основні цілі та завдання організації, які залишаються актуальними та нагальними і дотепер. Ця декларація, окресливши магістральні шляхи не лише діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину ХХ ст., і нині залишається і керівним документом в роботі організації.

Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП та проголошує, що "праця не є товаром", "свобода слова та свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу та що злидні будь-де є загрозою для загального добробуту". Далі обґрунтовується положення, що стійкий мир може бути встановлено лише на основі соціальної справедливості, тобто вперше завданням міжнародної організації було в такому широкому розумінні проголошено принцип рівності.

Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращанню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти. Завершується декларація твердженням, що викладені в ній принципи "повністю можуть бути застосовані всіма народами", а їх поширення на все ще "залежні народи. є завданням всього цивілізованого світу". Ця заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами "третього світу" декларацію назвали "хартією залежних народів".

Визначені декларацією цілі та завдання є головними у діяльності МОП протягом усього періоду, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До головних з них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку триартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через збільшення зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили;

захист трудових та громадянських прав трудящих у всіх його формах.

Діяльність МОП направлена на:

1. Розробку та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудоових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється, починаючи з 30-х рр. ХХ ст., у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудоових проблем. Діяльність експертів останнім часом стає складовою національних планів розвитку та зосереджується на сприянні повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенні рівня життя, вдосконаленні трудового законодавства, здійсненні розвитку трипартизму, впровадженні сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

Технічна допомога також включає в себе постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів на місцях та під час відряджень їх до інших країн, організацію різноманітних семінарів. Масштаби технічної допомоги визначаються можливостями фінансування, які є незначними, однак поступово зростають. Здійснення великомасштабних проектів, зокрема щодо підготовки кадрів, фінансується певним чином програмою розвитку Організації об'єднаних націй.

Систематична дослідницька та видавнича діяльність МОП є основою здійснення нормотворчої роботи та технічного співробітництва. Цей напрямок діяльності проводиться основними департаментами МБП, міжнародним інститутом соціально-трудоових досліджень МОП, міжнародним навчальним центром МОП. Дослідницька робота охоплює багато країн світу, а після її завершення результати можуть бути використані всіма бажаючими.

Міжнародний інститут соціально-трудоових досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудоових відносин з багатьма національними науково-дослідними закладами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробничого середовища, що виконуються і в окремих країнах, і в міжнародних організаціях.

МБП є важливим міжнародним видавничим центром, який видає щороку велику кількість літератури багатьма мовами. Серед публікацій - доповіді для щорічної сесії МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій; трьома мовами

видається журнал "Міжнародний огляд праці", п'ятьма мовами -журнал "Трудовий світ"; англійською видається "Офіційний бюлетень МБП"; також видаються "Законодавчі акти про працю", "Щорічник статистики праці", "Праця у світі", щорічна доповідь про тенденції розвитку й перебіг подій у трудових та соціальних сферах, журнал для допомоги профспілкам.

Організаційно-практична діяльність МОП ведеться у тісному взаємозв'язку та згідно з методами її роботи і охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Основні сфери її діяльності досить широкі та багатогранні, однак продовжують розширюватись, включаючи в себе нові теми, змінюючи свій зміст відповідно до змін у світовому співтоваристві та окремих країнах.

До основних сфер діяльності МОП належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище; заробітна плата; соціальне забезпечення; окремі категорії трудящих; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Забезпечення повної зайнятості, попередження та скорочення безробіття, допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП протягом усього періоду її діяльності. У філадельфійській декларації було урочисто проголошено зобов'язання МОП сприяти прийняттю всіма членами програм повної зайнятості та підвищення життєвого рівня населення. Однак МОП не спроможна створювати в країнах робочі місця, це завдання місцевих урядів, а її роль полягає у формуванні суспільної думки, заохоченні національних заходів та міжнародної співпраці. Питанням зайнятості, повнішого та ефективного використання людських ресурсів присвячено значну частину конвенцій та рекомендацій МОП.

Важливою ланкою та етапом у цій сфері діяльності стала Всесвітня програма зайнятості, проголошена на сесії міжнародної конференції праці в 1969 р. Вона стала відправною точкою у роботі МОП в напрямку подолання безробіття та неповної зайнятості, охоплювала як промислово розвинені країни, так і ті, що розвиваються. Однак і зміст Всесвітньої програми зайнятості, і її здійснення вказують на те, що вона не вирішила гострих проблем запобігання та скорочення безробіття, а МОП в подальшому неодноразово зверталась до аналізу причин її слабого виконання та здійсненого впливу. В ході цього розглядалися питання боротьби з бідністю, а в 1976 р. було визначено концепцію «основних потреб»¹ яка сприяла встановленню в країнах :мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

Необхідність скорочення безробіття та досягнення повної зайнятості зумовили проголошення активної політики на ринку праці, суть котрої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітним, скільки в збільшенні зайнятості на основі здійснення системи різноманітних заходів.

Важливим та досить ефективним напрямом діяльності МОП стала допомога країнам, зокрема тим, що розвиваються, у професійній підготовці та перепідготовці кадрів. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію. На здійснення цієї програми спрямовується більше

двох третин коштів, призначених на технічне співробітництво. Цей напрямок діяльності організації реалізується щороку в десятках країн, в ній зайняті сотні радників та експертів.

Гострою та політизованою сферою роботи МОП, яка знайшла своє відображення в міжнародних нормах та контрольній діяльності різних її органів, є права людини. Вся діяльність МОП тією чи іншою мірою пов'язана з правами людини, захистом права на працю та від примусової праці, боротьбою за нормальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання у профспілки тощо. Права людини знайшли відображення в конвенціях та рекомендаціях МОП.

Широкое коло питань охоплює така сфера діяльності, як умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище. Ці проблеми відображені в конвенціях та рекомендаціях, що розглядають загальні та конкретні питання окремих професійних груп, окремих шкідливих речовин, окремих професійних захворювань. Для вирішення завдань у цій сфері МОП розробила та здійснює ряд програм, найважливішою з яких є Міжнародна програма з покращання умов праці та виробничого середовища.

Діяльність МОП у сфері заробітної плати досить обмежена. В міжнародних нормах відображені лише питання встановлення мінімального гарантованого розміру заробітної плати та пенсій, критерії оплати праці, питання рівної винагороди чоловіків та жінок за рівноцінну працю.

У сфері соціального забезпечення МОП здійснює широку нормотворчу роботу, яка охоплює всі елементи цього напряму діяльності. Значне місце соціального забезпечення займає в програмах технічної допомоги країнам, що розвиваються, та у розвитку і вдосконаленні національного законодавства з соціального забезпечення в розвинутих країнах.

Також МОП виділяє деякі найбільш вразливі категорії та професійні групи трудящих. До першої групи належать жінки, інваліди, молодь та працівники-мігранти. Щодо працівників певних професій, галузей та сфер, то особлива увага організацією приділяється морякам, оскільки умови праці і життя на борту суден, які плавають по всьому світу, потребують першочергової міжнародної регламентації.

Через соціальні інститути МОП здійснює співпрацю з усіма своїми країнами-членами. До цих інститутів організація відносить трудове законодавство, трудові відносини, адміністрацію праці, організації працівників та підприємців.

Нормотворча діяльність МОП направлена на створення Міжнародного кодексу праці - Міжнародно-правових актів двох видів - конвенцій і рекомендацій, які приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах.

Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду міжнародний кодекс праці.

Міжнародний кодекс праці - це різноманітні міжнародні трудові норми, що включають 184 конвенції та 194 рекомендації МОП, прийнятих за роки

існування організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудова відносин, творче освоєння, якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги.

В сукупності ці конвенції та рекомендації складають унікальну правову базу та конкретний юридичний статус соціально-трудова відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей. Кодекс дає правову основу соціального партнерства у вигляді конкретних правових норм, що містяться в спеціальних юридичних актах - конвенціях МОП; ним юридично визнано право профспілок на законодавчу ініціативу, а також принцип рівноправності соціальних партнерів; визначена необхідність існування в країнах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів; вимагається створення умов для забезпечення незалежності одне від одного соціальних партнерів, їх автономності.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості. Кодекс детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо.

Конкретний зміст кодексу складається з 13 основних розділів, за якими групується конвенції та рекомендації МОП, що містять базові ідеї за кожною сферою діяльності організації.

Правове значення конвенцій та рекомендацій, у яких знаходять втілення міжнародні трудові норми, є різним. Конвенції підлягають ратифікації та покладають на державу юридичні зобов'язання з їх практичного впровадження, їх виконання перевіряється. Спеціальні місії знайомляться з положенням профспілок в певній країні, з виконанням тієї чи іншої конвенції, в разі порушення ратифікованих конвенцій країна заноситься в окремі списки та морально засуджується. Рекомендації не ратифікуються, вони є моделлю, якою держава може, але не зобов'язана керуватись у здійсненні правового регулювання праці. Рекомендації є ніби орієнтиром для країн, що мають намір дотримуватись соціально-трудова нормативів, однак з певних причин не можуть чи не хочуть їх ратифікувати. Саме тому конвенції є головною нормою законотворчої діяльності МОП та саме вони здійснюють найвагомий вплив на регулювання трудової сфери тієї чи іншої країни.

Всі документи МОП поєднані спільною ідеєю присутності у всіх діях соціальних партнерів імперативу політичної волі до досягнення соціального компромісу, вони не містять політичних амбіцій та ідеологічних установок.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами

власної політики у сфері соціально-трудових відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

До основних конвенцій МОП у сфері соціально-трудових відносин належать такі .

Конвенція № 87 1948 р. «Про свободу асоціацій та захист права на організацію». Ця конвенція передбачає гарантію та забезпечення всім працівникам і підприємцям без будь-яких винятків і попереднього дозволу права на створення за власним вибором асоціацій і вільно вступати до них. Вони можуть вести діяльність у цих організаціях, формувати програму їх дій без втручання державних органів. Організації трудящих та підприємців не можуть бути розпущені чи тимчасово заборонені в адміністративному порядку .

Конвенція № 95 1949 р. «Про охорону заробітної плати». Основним принципом цього документа є своєчасна та повна виплата заробітної плати, що охороняється від застосування протизаконної практики. Інші положення стосуються впорядкування й обмеження відрахувань із заробітної плати, днів та місця її виплати.

Конвенція № 98 1949 р. «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів». Вона основним принципом у взаємовідносинах сторін, у вирішенні трудових конфліктів проголошує переговорний принцип. Конвенція спрямована на усунення дискримінації професійних спілок, захист організацій підприємців та трудящих від втручання ззовні, а також на здійснення заходів зі сприяння колективним переговорам.

Конвенція № 100 1951 р. «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Ця конвенція, як зрозуміло з її назви, стверджує принцип рівної оплати за рівноцінну працю чоловіків та жінок.

Конвенція № 111 1958 р. «Про дискримінацію у сфері праці та занять». Вона передбачає здійснення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

Конвенція № 122 1964 р. «Про політику у сфері зайнятості», яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Цю конвенцію необхідно розглядати разом з рекомендаціями МОП № 122 (1964 р.) та № 169 (1984 р.).

Конвенція № 131 1970 р. «Про встановлення мінімальної заробітної плати». Конвенція встановлює, що мінімальна заробітна плата має силу закону та не підлягає зниженню, а порушення цього положення тягне за собою карні чи інші санкції.

Конвенція № 135 1971 р. «Про захист прав представників трудящих на підприємстві та наданих їм можливостей». Ця конвенція проголошує, що представники трудящих користуються захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди. Представникам трудящих мають надаватись на підприємстві відповідні можливості для швидкого й ефективного виконання своїх функцій. Поняття «представник трудящих» включає представників профспілок, чи виборні представники.

5. Застосування конвенцій країнами - членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі

Конвенції та рекомендації розглядаються організацією як мінімальні стандарти для країн-членів і не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих і підприємців.

Ратифікація конвенцій та прийняття рекомендацій для національної практики відбувається не завжди, та й прийняті акти з часом можуть бути забуті і не впливати на стан відносин у країні. Ратифікація конвенцій є, тим не менше, найважливішим міжнародним-правовим актом, через який держава - учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

Ратифікація - це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили всередині країни.

Нова конвенція набирає чинності для конкретної держави через 12 місяців з дня реєстрації ратифікаційної грамоти генеральним директором МОП. Ця держава зобов'язана здійснити всі необхідні заходи (прийняття законодавчих актів чи практичні дії) для гарантування її застосування.

Ратифікована конвенція стає поряд з національним законодавством джерелом внутрішнього права, а у випадку протиріч між положеннями конвенції та національним законодавством чи практикою необхідне впровадження додаткових заходів щодо їх усунення. Також в країні встановлюються санкції за невиконання вимог, зафіксованих в конвенції, та забезпечується повна інформованість усіх зацікавлених сторін про набуття чинності в країні цієї конвенції.

Ратифікувавши конвенцію, держава з часом може відмовитись від її подальшого застосування шляхом денонсації, відмовляючись надалі дотримуватись її положень. У кожній конвенції є стаття, що визначає порядок та строки її можливої денонсації. Згідно зі статутом МОП держави-учасниці повинні надавати щорічні доповіді про прийняті ними заходи щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП. На практиці згідно з діючою системою доповіді за найбільш важливими конвенціями, що стосуються прав людини, представляються раз на два роки, а згідно з іншими конвенціями раз на чотири роки.

6. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП

У сучасних умовах неможливо розраховувати на успіх в соціально-трудова політиці країни, ізолювавшись від світового співтовариства, тому при переході до ринку дуже важливим є звернення до початкових цінностей, закладених в базових трудових нормах, рекомендаціях, правилах, що акумулюють досвід світового співтовариства та перевірені практикою їх застосування в багатьох країнах.

З метою регулювання соціально-трудова відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та

демографічної політики тощо.

Конституція України згідно із загально визнаними принципами і нормами міжнародного права гарантує громадянам права на працю, на не заборонену законом підприємницьку діяльність, на соціальний захист. Гарантується захист від примусової праці, рівні можливості в обранні професії, виду трудової діяльності, право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу, ніж це визначено законодавством. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, захищені від дискримінації за всіма ознаками тощо. Ці положення мають вищу юридичну силу та застосовуються на всій території нашої держави.

Трудові правовідносини можуть регулюватись актами компетентних державних органів: діючі міжнародні договори за участю України, закони України, укази президента України, постанови кабінету міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів та відомств України, накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування.

В умовах формування нової для нашої країни системи ринкових відносин нове законодавство про працю постійно розвивається. Поряд з конституцією України, що визначає ряд основних принципів правового регулювання, в країні діють також кодекс законів про працю України та ряд законів й інших правових документів, які регулюють соціально-трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, закладів незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, що здійснюють трудову діяльність за трудовим договором з фізичними особами.

Якщо в законодавстві України містяться інші (гірші для людини) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

Відповідно до ст. 9 конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна рада України, є частиною національного законодавства України.

Традиційно в Україні склалося так, що діяли досить прогресивні правові норми, які визначали принципи трудового права. Нині наша країна може пишатись рівнем гарантій, що надаються трудящим чинним законодавством. Це підтверджується прийняттям і дотриманням Україною конвенцій МОП, Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів Ради Європи та Європейського Союзу, угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів тощо.

З усіх ухвалених МОП конвенцій Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 - чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 155). За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій.

Практично за всіма напрямками, що створюють основу соціально-трудових взаємовідносин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам - суб'єктам соціально-трудових відносин, ніж зафіксовані в міжнародних актах. Багато з міжнародних трудових актів лише декларують право трудящих на щорічну оплачувану відпустку, зокрема

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини, конвенція МОП 132 970 р. «Про оплачувані відпустки», Європейська соціальна хартія (переглянута в 1996 р.). Водночас ст. 74 та 75 Кодексу законів про працю України встановлюють, що громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також тим, що працюють за договором з фізичною особою, надаються щорічні (основна та додаткова) відпустки зі збереженням на цей період місця роботи та заробітної плати. Причому щорічна основна відпустка надається співробітникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік з дня укладення трудового договору.

Щодо надання жінкам оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами українське законодавство гарантує трудящим більші строки, ніж мінімальні, встановлені конвенцією МОП № 183 2000 р. «Про охорону материнства». Ця конвенція передбачає надання такої відпустки тривалістю не менше 14 тижнів, включаючи обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, тоді як ст. 179 КЗпП України встановлює оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 18 тижнів (126 календарних днів - 70 до пологів та 58 після, рахуючи з дня пологів).

Однак ряд положень українського національного законодавства у сфері соціально-трудова відносин, практика застосування їх у деяких аспектах не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія котрих поширюється на Україну. Наприклад, це стосується вельми поширеної в роки кризи практики виплат заробітної плати в натуральній формі і затримок виплати зарплати. Держава, яка ратифікувала відповідну конвенцію (конвенція № 95 1949 р. «Про охорону заробітної плати», ратифікована Україною), має здійснювати всі необхідні заходи щодо покращання ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Потрібно приймати відповідні закони, які б встановлювали відповідальність роботодавців у випадках таких порушень тощо. Україна все ще не ратифікувала конвенцію МОП № 173 1992 р. «Про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця», - норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів.

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

Розвиваючи національне законодавство у сфері праці та долаючи його недоліки, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально - трудових відносин у систему відносин визнану світовим співтовариством. Однак для цього також потрібно знати своє національне законодавство та практику, знати та розуміти історичні, господарські, культурні традиції та особливості своєї країни, вміти розуміти та передбачати стан соціально-економічних умов країни на кожному етапі її розвитку, реформування її трудових відносин. Тільки тоді відбудеться становлення ефективних соціально-трудова відносин в країні

та взаємовідносин у трудовій сфері на міжнародному рівні.

Україна є членом міжнародної організації праці з 1954 р., за своїм географічним розташуванням належить до середовища впливу європейської регіональної конференції. В Україні з 90-х рр. ХХ ст. також активно працює Міжнародне бюро праці, робота якого має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики. В жовтні 1998 р. між Україною та МБП було підготовлено угоду "Політика активного партнерства. Національні цілі для України", для виконання якої було розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

МБП та Міжнародний навчальний центр у Турині організували участь тристоронніх делегацій України у семінарах з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості.

З початку 90-х рр. ХХ ст. в Україні розпочало роботу Бюро статистики МОП, яка спрямована на реформування статистики праці, формування інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях.

Важливе практичне значення мало для України здійснення з 1997 по 2002 р. Проекту ПРООН/МОП «Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних». Протягом першого етапу цього проекту було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах країни та підготовлено більше 100 викладачів за навчальними програмами. Для більш ніж 80 професій було підготовлено підручники. Другий етап, розпочатий 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців, і передбачав підготовку близько 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних.

Особливої уваги вимагає проект МОП зі сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, який було офіційно відкрито 2 жовтня 2001 р., і який включав такі чотири напрямки діяльності: реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП; реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства; сприяння реалізації принципів свободи асоціацій підприємців та працівників та ефективного визнання прав на колективні переговори; сприяння усуненню дискримінації у сфері праці.

б) Норми і стандарти з охорони праці Євросоюзу. Соціальне партнерство як основний принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці в міжнародній практиці.

У рамках програми ТАСІС з метою співробітництва в галузі охорони праці України з Європейським Союзом створено "Проект сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні (з метою підвищення рівня ефективності)", яким передбачається удосконалення нормативної бази, заснування Інформаційного центру з агітації та пропаганди і відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці для працюючих, тощо. Комісія Євросоюзу розробила норми та стандарти з охорони праці, безпеки технічного устаткування, які впроваджуються в національні нормативи держав членів Євросоюзу. Принципи, що розділяються всіма країнами, які входять в ЄС – відповідність національних

систем охорони праці до нових технологій та систем організації праці. Керівники держав прагнуть та керівництво ЄС знаходять порозуміння з цієї проблеми. Видаються ЄС нормативні документи з охорони праці, здійснюється значна організаційна і пропандистська діяльність. Наприклад, програма «Адаптуючись до змін у сфері праці і в суспільстві: нова стратегія Європейського товариства в області охорони праці на 2002-2006 роки» була спрямована на досягнення в області охорони праці за рахунок дотримання стандартів і правил, підвищення рівня професійного навчання та освіти працівників.

Основним принципом законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці в міжнародній практиці, як правило, є соціальне партнерство. У більшості промислово розвинутих країнах державна соціальна політика базується на солідарній основі та на суспільній думці про те, що потерпілі на виробництві повинні мати право на особливі переваги у соціальному захисті.

Охорона праці є невідомою складовою соціальної відповідальності, Міжнародними нормами соціальної відповідальності є Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність», Стандарт ISO 26000 «Настанова з соціальної відповідальності».

Позитивна дія впровадження системи охорони здоров'я і безпеки персоналу на рівні організації як на зниження травматизму, так і на працездатність, признані керівниками держав, роботодавцями і робітниками. Відомий британський стандарт BS 8800-96 «керівництво за системами управління здоров'ям і безпекою персоналу» і розроблений на його основі міжнародний стандарт OHSAS 18001-99 «Системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу. Вимоги» орієнтовані на створення системи управління охороною праці організації.

OHSAS 18001-99 – це система менеджмента, яка дозволяє оцінити вирогідність небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними. Міжнародний стандарт OHSAS 18001-99 розроблений за участю національних органів по стандартизації ряду держав – Англії, Японії, Ірландії, а також фірм і дослідницьких установ.

Створивши систему менеджменту охорони праці і промислової безпеки на основі Міжнародного стандарту, організація немає труднощів в дотриманні правил і знижує ризик бути оштрафованою або піддатись судовим діям на виняток виникнення травм, професійних захворювань, аварій.

Стратегічна консультативна група ISO сформувала і контролює компетентність цього стандарту.

Основа стандарту становить прагнення досягти професіоналізму, компетентності, контролюючої передбаченої поведінки персоналу, надання йому допомоги, навчання тощо, для чого вироблені певні правила, положення.

В додаток до стандарту OHSAS 18001-99 був створений стандарт OHSAS 18002, який містить пояснення до вимог стандарту OHSAS 18001-99 і керівництво системою.

У стандарті OHSAS 18001-99 описуються принципи системи менеджменту охорони праці та промислової безпеки (СМОП і ПБ), а у стандарті OHSAS 18002

даються загальні рекомендації по впровадженню, системні методики і методики забезпечення вимог стандарту.

СМОПіПБ будується на наступних принципах:

- Прихильність керівництва;
- планування і реалізація політики в області охорони праці.

Політика повинна:

-відповідати характеру професійних небезпек для працівників і рівню ризику.

-містити зобов'язання щодо подальшого вдосконалення охорони праці, проведення ідентифікації небезпек, оцінки і контролю професійних ризиків;

- бути задокументованою, впровадженою, оголошеною для працівників.
- оцінка корегуючих дій і зміни щодо ефективності роботи системи і ін.;
- засоби контролю

Оцінка ризику має охоплювати:

- разу і повсякденну діяльність;
- діяльність усіх працівників на робочих місцях, а також співвиконавців;
- обладнання робочих місць.

У всі випадках особлива увага приділяється до всього спектру небезпечних та шкідливих умов праці. В стандарті зазначено (пункт 4.3.1). що організація повинна забезпечити охорону здоров'я і безпеку праці зі всіх видів своєї діяльності.

Пункт 4.3.2 стандарту (юридичні і інші вимоги) передбачає ідентифікування і використання усіх законодавчо-нормативних актів, що мають відношення до всіх видів діяльності організації, до продукції, сировини і т.п.

Пункт 4.3.4 (програма управління СОПіПБ) передбачає наявність програм для вирішення задач в області охорони здоров'я і безпеки персоналу, у т.ч. активне заохочення і стимулювання, розповсюдження знань з охорони праці і промислової безпеки серед працівників.

Для практичного втілення в життя положень стратегії ЄС використовуються всі наявні важелі (законодавче регулювання, соціальний діалог, практику корпоративної соціальної відповідальності, економічні стимули). Розроблена директива для відвернення хуліганства і насильства на робочих місцях. При цьому велика увага приділяється охороні праці жінок; охороні праці на малих і середніх підприємствах, поширенню позитивного досвіду, великі кошти виділяються на національні та міжнародні проекти.

Діяльність ЄС з охорони праці має два напрямки: науковий і пропагандиско-організаційний. Об'єднаними зусиллями інститутів охорони праці держав Євросоюзу створені два Тематичні центри. Розроблена Європейською комісією так званя Шоста рамкова програма, мета якої зробити Євросоюз Міжнародним центром у сфері поліпшення умов праці. Позитивно вплинуло на безпеку праці та якість продукції введення міжнародного стандарту ISO 9000, стандарту ISRS- оцінка безпеки праці на підприємстві упередженими втратами, стандартів OHSAS – система управління безпекою і гігієною праці, інтеграції системи управління охорони праці з управлінням якості (ISO 9001;

2000); охороною навколишнього середовища (ISO 14001: 1996),

Розвитку культури охорони праці сприяють Європейські тижні з охорони праці на виробництві, що проводяться з 2000 року, випускаються відповідні журнали, наприклад «Мегезін» 11 мовами. Європейська агенція охорони праці випустила збірник матеріалів «Використання системи управління охорони праці в країнах – членах Євросоюзу».

Основні напрямки стратегії ЄС в області охорони праці:

- збереження і розвиток працездатності;
- профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань;
- профілактика захворювань опорно-рухливого апарату;
- сприяння психологічному благополуччю на робочому місці;
- збереження трудової активності і управління трудовим процесом.

Завдання Євросоюзу – створити сучасні, ефективно виконувані і застосовані на практиці нормативно- правові акти: Стандарт ISRS- оцінка безпеки праці на підприємстві упередженими втратами; стандарт OHSAS – система управління безпекою і гігієною праці, яка застосовується для аудиту та видачі сертифікатів на системи управління охороною праці; інтеграція системи управління охорони праці з управлінням якості (ISO 9001; 2000); охороною навколишнього середовища (ISO 14001: 1996) і безпекою (OHSAS 18001:1999).

Україна є членом Міжнародної агенції з атомної енергетики (МАГАТЕ), Міжнародної Організації Охорони Здоров'я (МООЗ) та інших спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй і виконує схвалені ними нормативні акти та рекомендації стосовно охорони здоров'я та життя працюючих.

Висновки з четвертого питання:

Підводячи підсумки **за шостим питанням**, зазначимо, що охорона праці в галузях України ґрунтується на відповідній державній політиці, за якої повна відповідальність за створення небезпечних і шкідливих умов праці покладена на роботодавця.

ВИСНОВКИ

1. Розкрита суть і значення охорони праці в галузі при підготовці майбутніх фахівців, особлива увага приділяється законодавчо-нормативній базі, умовам праці, їх класифікації.

2. Висвітлене соціальне, економічне та правове значення охорони праці в галузі.

3. Стан охорони праці в окремих галузях України є низьким, особливо у гірничій промисловості, на підприємствах хімічної промисловості, будівництві.

4. Охорона праці в галузях України ґрунтується на відповідній державній політиці, за якої повна відповідальність за створення небезпечних і шкідливих умов праці покладена на роботодавця.

Методичні поради щодо підготовки даної теми

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 1) опрацювати конспект лекції;

- 2) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 3) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 4) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;

5) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про суб'єктів трудового права.

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Що є об'єктом дослідження охорони праці?
2. Яка галузь промисловості є найнебезпечнішою з погляду охорони праці?
3. В чому полягає економічне значення охорони праці?
4. Надайте перелік основних міжнародних нормативно-правових актів з охорони праці.
5. Назвіть державні органи, які здійснюють нагляд та контроль за дотриманням норм охорони праці.

ТЕМА № 2 ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ І КЛАСИФІКАЦІЯ НС. ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ У НС

(2 години)

ПЛАН

1. Визначення та основні причини виникнення надзвичайних ситуацій.
2. Класифікації надзвичайних ситуацій
3. Організація життєзабезпечення населення у НС
4. Ліквідація наслідків НС

Рекомендована література:

1. Депутат О.П., Коваленко І.В., Мужик І.С. Цивільна оборона. – Львів, 2005. – 448 с.

2. Скобло Ю.С., Соколовська Т.Б., Мазоренко Д.І., Тіщенко Л.М., Троянов М.М. Безпека життєдіяльності: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. – Київ: Кондор, 2003. – 424с.

3. Яким Р.С. Безпека життєдіяльності. Навч. посіб. – Львів: Видавництво "Бескид Біт", 2005. – 304 с.

4. Яремко З.М. Безпека життєдіяльності. Навчальний посібник. Львів. Видавничий центр ЛНУ ім. Ів. Франка, 2005.- 301 с.

5. Заплатинський В. М. Полімовний тлумачний словник з безпеки. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 120 с. ISBN 978-911-01-0002-1

Мета лекції: – отримання студентом глибоких, твердих та систематичних знань в галузі цивільного захисту населення, основи кваліфікації надзвичайних ситуацій та осмислення механізму реалізації прав людини, особи та громадянина з забезпечення безпеки при виникненні надзвичайної ситуації.

Вступ: В Україні щорічно виникають тисячі тяжких надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, внаслідок яких гине велика кількість людей, а матеріальні збитки сягають кількох мільярдів гривень. Нині в багатьох областях України у зв'язку з небезпечними природними явищами, аваріями і катастрофами обстановка характеризується як дуже складна.

1.Визначення та основні причини виникнення надзвичайних ситуацій в Україні.

Надзвичайна ситуація – порушення нормальних умов життєдіяльності людей на певній території (об'єкті) зі значними матеріальними збитками та загрозою для життя.

Основними причинами виникнення надзвичайних ситуацій в Україні є:

- надзвичайне техногенне навантаження території;
- значний моральний та фізичний знос основних виробничих фондів більшості підприємств України;
- погіршення матеріально-технічного забезпечення, зниження виробничої і технологічної дисципліни;
- незадовільний стан збереження, утилізації та захоронення високотоксичних, радіоактивних та побутових відходів;
- ігнорування економічних факторів, вимог, стандартів;
- недостатня увага керівників відповідних органів державного управління до проведення комплексу заходів, спрямованих на запобігання надзвичайним ситуаціям природного і техногенного характеру та зниження їх наслідків;
- відсутність сучасних систем управління небезпечними процесами;
- низька професійна підготовка персоналу та населення до дій в екстремальних умовах;
- дефіцит кваліфікованих кадрів;
- низький рівень застосування прогресивних ресурсозберігаючих і екологічнобезпечних технологій.

Висновки по першому питанню: У лекції повно розкриті причини виникнення надзвичайних ситуацій в Україні.

2. Класифікація надзвичайних ситуацій

Класифікація надзвичайних ситуацій на території України за походженням здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 липня 1998 р. № 1099 "Про порядок класифікації надзвичайних ситуацій", Положення про класифікацію надзвичайних ситуацій, Державного класифікатора надзвичайних ситуацій, затвердженого наказом Держстандарту України від 19 листопада 2001 р., та Класифікаційних ознак надзвичайних ситуацій, затверджених наказом МНС України від 19 квітня 2003 р. № 119.

Метою класифікації НС є створення ефективного механізму оцінювання події, що відбулася або може відбутися у прогнозований термін, та визначення ступеня реагування на відповідному рівні управління.

Розглянемо важливі визначення, які використовуються в цивільній обороні.

Надзвичайні ситуації за походженням поділяють на такі.

Надзвичайні ситуації природного характеру — небезпечні геологічні, метеорологічні, гідрологічні морські та прісноводні явища, деградація ґрунтів чи надр, природні пожежі, зміна стану повітряного басейну, інфекційна захворюваність людей, сільськогосподарських тварин, масове ураження сільськогосподарських рослин хворобами чи шкідниками, зміна стану водних ресурсів та біосфери тощо.

Небезпечне природне явище — це подія природного походження або результат природних процесів, які за своєю інтенсивністю, масштабом поширення і тривалістю можуть уражати людей, об'єкти економіки та довкілля.

Надзвичайні ситуації техногенного характеру — транспортні аварії (катастрофи), пожежі, неспровоковані вибухи чи загрози, аварії з викидом (загрозою викиду) небезпечних хімічних, радіоактивних біологічних речовин, раптове руйнування споруд та будівель, аварії на інженерних мережах і спорудах життєзабезпечення, гідродинамічні аварії на греблях, дамбах тощо.

Потенційно небезпечний об'єкт — це такий об'єкт, на якому використовуються, переробляються, зберігаються або транспортуються небезпечні радіоактивні, пожежовибухові речовини та біологічні препарати, гідротехнічні й транспортні споруди, транспортні засоби, а також інші об'єкти, що створюють реальну загрозу виникнення надзвичайної ситуації.

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

Катастрофа — великомасштабна аварія чи інша подія, що призводить до тяжких трагічних наслідків.

Виходячи з характеру походження подій, що зумовлюють виникнення надзвичайних ситуацій на території України, розрізняють:

— надзвичайні ситуації соціально-політичного характеру, пов'язані з протиправними діями терористичного і антиконституційного спрямування: здійснення або реальна загроза терористичного акту (збройний напад, захоплення і утримання важливих об'єктів, ядерних установок і матеріалів, систем зв'язку та телекомунікацій, напад чи замах на екіпаж повітряного чи морського судна), викрадення (спроба викрадення) чи знищення суден, захоплення, встановлення вибухових пристроїв у громадських місцях, зникнення, крадіжка зброї, виявлення застарілих боєприпасів тощо;

— надзвичайні ситуації воєнного характеру, пов'язані з наслідками застосування зброї масового ураження або звичайних засобів ураження, під час яких виникають вторинні фактори ураження населення внаслідок зруйнування атомних та гідроелектричних станцій, складів і сховищ радіоактивних й токсичних речовин і відходів, нафтопродуктів, вибухових, сильнодіючих ядучих речовин, токсичних відходів, транспортних та інженерних комунікацій тощо.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 24 березня 2004 р. № 368 "Про порядок класифікації надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру за їх рівнями" **надзвичайні ситуації класифікуються за рівнями.**

Відповідно до територіального поширення, обсягів заподіяних або очікуваних економічних збитків, кількості людей, які загинули, визначаються **чотири рівні** надзвичайної ситуації за класифікаційними ознаками.

1. Надзвичайна ситуація загальнодержавного рівня — це надзвичайна ситуація, яка розвивається на території двох та більше областей (Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя) або загрожує транскордонним перенесенням, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні й технічні ресурси в обсягах, що перевищують власні можливості окремої області (Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя), але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету (табл. 1).

2. Надзвичайна ситуація регіонального рівня — це надзвичайна ситуація, яка розвивається на території двох або більше адміністративних районів (міст обласного значення), Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя або загрожує перенесенням на територію суміжної області України, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні й технічні ресурси в обсягах, що перевищують власні можливості одного району, але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету.

Таблиця 1. **Критерії визначення рівня надзвичайної ситуації**

Рівень НС	Загинуло, осіб	Постраждало, осіб	Порушено життєдіяльності понад 3 доби, осіб	умови населення
Державний	10	300	50 тис.	
3 урахуванням збитків	5	100	10 тис.	
Територіальне поширення	НС поширилась або може поширитись на територію інших держав НС поширилась на територію двох регіонів, а для її ліквідації необхідні ресурси в обсягах, що перевищують можливості цих регіонів, але не менше ніж 1 % видатків їх бюджетів			
Регіональний	5	100	10 тис.	
3 урахуванням збитків	3—5	50—100	1—10 тис.	
Територіальне поширення	НС поширилась на територію двох регіонів, а для її ліквідації необхідні ресурси в обсягах, що перевищують можливості цих регіонів, але не менше ніж 1 % видатків їх бюджетів			
Місцевий	2	50	1 тис.	
3	1—2	20—50	100—1 тис.	

урахуванням збитків			
Територіальне поширення	НС поширилась на територію, загрожує довкіллю, населеним пунктам, спорудам, а для її ліквідації необхідні ресурси в обсягах, що перевищують можливості цього об'єкта		
Об'єктивний	Критерії надзвичайної ситуації не досягають зазначених показників		

3. Надзвичайна ситуація місцевого рівня — це надзвичайна ситуація, яка виходить за межі потенційно небезпечного об'єкта, загрожує поширенням самої ситуації або її вторинних наслідків, які впливають на довкілля, сусідні населені пункти, інженерні споруди, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні й технічні ресурси в обсягах, що перевищують власні можливості потенційно небезпечного об'єкта, але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету. До НС місцевого рівня також належать всі надзвичайні ситуації, які виникають на об'єктах житлово-комунальної сфери та ін., що не входять до затверджених переліків потенційно небезпечних об'єктів.

4. Надзвичайна ситуація об'єктового рівня — це надзвичайна ситуація, яка розгортається на території об'єкта або на самому об'єкті й наслідки якої не виходять за межі об'єкта або його санітарно-захисної зони.

Висновки по другому питанню: класифікація природних і техногенних надзвичайних ситуацій може бути проведена і за такими ознаками: загальна причина виникнення, вид, наслідки, терміни та масштаби прояву.

3. Життєзабезпечення населення в надзвичайних ситуаціях

Одним з основних завдань цивільної оборони України є організація життєзабезпечення населення у разі виникнення надзвичайної ситуації. Заходи життєзабезпечення здійснюються центральними та місцевими органами державної виконавчої влади структурними підрозділами у їх складі, що безпосередньо відповідають за захист населення, адміністраціями підприємств, установ і організацій з метою задоволення життєвих потреб громадян, які потерпіли від наслідків НС. Головними заходами є:

- надання житла;
- організація харчування;
- забезпечення одягом, взуттям та товарами першої необхідності;
- медичне обслуговування і т. п.

Організація життєзабезпечення населення в екстремальних умовах є комплекс заходів, спрямованих на створення і підтримання нормальних умов життя, здоров'я і працездатності людей.

Він включає:

- управління діяльністю робітників та службовців, всього населення при загрозі та виникненні надзвичайних ситуацій;
- захист населення та територій від наслідків аварій, катастроф, стихійного лиха;
- забезпечення населення питною водою, продовольчими товарами і предметами першої необхідності;

- захист продовольства, харчової сировини, фуражу, вододжерел від радіаційного, хімічного та біологічного зараження (забруднення);
- житлове забезпечення і працевлаштування;
- комунально-побутове обслуговування;
- медичне обслуговування;
- навчання населення способам захисту і діям в умовах надзвичайних ситуацій;
- розробка і своєчасне введення режимів діяльності в умовах радіаційного, хімічного та біологічного зараження;
- санітарну обробку;
- знезараження території, споруд, транспортних засобів, обладнання, сировини, матеріалів і готової продукції;
- підготовка сил та засобів і ведення рятувальних і інших невідкладних робіт в районах лиха і осередках ураження;
- забезпечення населення інформацією про характер і рівень небезпеки, порядок поведінки; морально-психологічну підготовку і міри, щодо підтримування високої психологічної стійкості людей в екстремальних умовах;
- заходи, спрямовані на попередження, запобігання або послаблення несприятливих для людей екологічних наслідків надзвичайних ситуацій та інші заходи.

Всі ці заходи організуються державною виконавчою владою областей, районів, міст, районів у містах, селищ і сіл, органами управління цивільної оборони при чіткому погодженні між ними заходів, що проводяться. Керівники підприємств, установ і організацій є безпосередніми виконавцями цих заходів. Заходи розробляються завчасно, відображаються в планах ІДО і виконуються в період загрози та після виникнення надзвичайної ситуації.

Заходами життєзабезпечення населення, які спрямовані на задоволення мінімуму життєвих потреб громадян, що потерпіли (можуть потерпіти) від наслідків надзвичайних ситуацій, надання їм побутових послуг і реалізацію соціальних і інших невідкладних робіт, є:

- тимчасове розосередження громадян в безпечних районах;
- організація харчування в районах лиха і тимчасове розселення, при проведенні рятувальних і інших невідкладних робіт;
- організація забезпечення населення одягом, взуттям і товарами першої необхідності;
- організація надання фінансової допомоги потерпілим;
- забезпечення медичного обслуговування та санітарно-епідеміологічного нагляду в районах тимчасового розселення.

Тимчасове розселення громадян у безпечних районах передбачає максимальний захист людей від радіоактивного забруднення, хімічного ураження при аваріях або катастрофах на радіаційне або хімічно небезпечних об'єктах, а також запобігає загибелі людей у випадках катастрофічного затоплення районів його проживання. В місцях розселення звільняються приміщення для розміщення евакуйованих громадян, готуються (при необхідності) колективні

засоби захисту. Якщо сховищ недостатньо, то організовується їх додаткове будівництво, пристосування існуючих підвалів, гірських виробок, для чого залучається усе працездатне населення, в тому числі і евакуйовані.

Виключно велике значення має забезпечення в місцях розселення евакуйованого населення продуктами харчування, надання їм побутових послуг і медичне обслуговування.

Забезпечення населення продуктами харчування і предметами першої необхідності здійснюється службою торгівлі і харчування ІДО сільського району (району куди евакуйоване населення).

Перші дві доби люди повинні харчуватися запасами продуктів, привезених з собою. При їх відсутності харчування здійснюється через мережу (ідалень) громадського харчування, або в сім'ях, куди вони підселяються.

Харчування особового складу невоєнізованих формувань ЦО здійснюється пересувними пунктами харчування і пересувними пунктами продовольчого постачання служби торгівлі і харчування. Безпосередньо організовують харчування особового складу формувань заступники командирів формувань по матеріально-технічному постачанню.

Особовий склад НФ забезпечується гарячою їжею до виходу в осередках ураження, а потім після санітарної обробки і виводу у відведені місця відпочинку. При відсутності часу (неможливості) на приготування гарячої їжі видається сухий пайок у захисній тарі.

Видача гарячої їжі та сухих пайків проводиться по установленій нормі. Приготування та прийом гарячої їжі організується на незараженій території, або у місцевості з рівнем радіації, що не перевищує 1 рентген на годину (1 Р/год). При радіації від 1 до 5 Р/год приготування їжі і прийом її здійснюється тільки в закритих приміщеннях. При рівні радіації понад 5 Р/год особовому складу НФ замість гарячої їжі видається сухий пайок у герметичній упаковці.

Приготовлена їжа роздається безпосередньо із похідних кухонь або розноситься в термосах до місць розташування формувань (людей). Кухні, термоси та інше, в якому перевозилася (переносилась) їжа, старанно дезактивуються і розкриття їх дозволяється тільки після дозиметричного контролю.

Харчування уражених людей в загонах першої медичної допомоги здійснюється через закріплені за загонами пересувні пункти продовольчого постачання служби торгівлі і харчування уражених, поранених і хворих здійснюється по нормах, безперебійно, фізіологічне повноцінне на підставі медичних висновків.

Матеріально-технічне і фінансове забезпечення пересувних пунктів харчування і пересувних пунктів продовольчого постачання здійснюється організаціями (підприємствами) на базі яких вони створені.

Для приготування їжі в зонах радіоактивного зараження використовуються в основному консервовані і концентровані продукти у захисній (герметичній) тарі і упаковці, які не потребують складної кулінарної обробки. В районах, заражених отруйними речовинами дозволяється готувати і приймати їжу тільки у спеціальних приміщеннях, обладнаних фільтровентиляційними установками. В

районах, заражених бактеріальними засобами, приготування і вживання їжі дозволяється тільки після ретельної дезинфекції території, кухонь і обладнання, а також повної санітарної обробки потерпілих. Продовольство і воду, заражені радіоактивними речовинами, отруйними речовинами, і бактеріальними (біологічними) засобами використовувати в їжу заборонено. Допустимі рівні сумарного вмісту радіонуклідів у продуктах харчування і питній воді встановлені головним Державним лікарем з урахуванням радіаційної обстановки можуть, мінятися.

Комунально-побутове обслуговування в районах розміщення покладають на місцеві комунально-побутові служби. Кількість їх при необхідності може бути збільшена за рахунок розгортання комунально-побутових служб евакуйованим населенням.

Висновки з третього питання: Організація життєзабезпечення населення в екстремальних умовах є комплекс заходів, спрямованих на створення і підтримання нормальних умов життя, здоров'я і працездатності людей

4. Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій

. Внаслідок НС виникають руйнування будинків, споруд, шляхів сполучення, зараження місцевості радіоактивними та хімічними речовинами, затоплення, пожежі тощо. Люди можуть опинитися у завалах, у пошкоджених, підтоплених або палаючих будинках, інших не передбачуваних ситуаціях. У зв'язку з цим необхідні заходи з рятування людей, надання їм допомоги, локалізації аварій та усунення пошкоджень. При вирішенні цих проблем виходять з того, що в осередках ураження і районах лиха будуть проводитися не тільки суто рятувальні роботи, а й деякі невідкладні, не пов'язані з рятуванням людей.

Рятувальні та інші невідкладні роботи (РіНР) проводяться з метою:

- порятунку людей та надання допомоги ураженим,
- локалізації аварій та усунення пошкоджень,
- створення умов для наступного проведення відновлювальних робіт.

При проведенні РіНР велике значення має дотримання таких умов, як :

- своєчасне створення угруповань, сил, що залучаються для проведення РіНР; - - своєчасне ведення розвідки; *швидкий рух і введення сил в осередок ураження;

- безперервне проведення РіНР до їх повного завершення;

- послідовне й оперативне управління силами, що залучаються до проведення РіНР, всебічне забезпечення їх діяльності.

Рятувальні роботи включають:

- розвідку маршрутів висування формувань і об'єктів робіт;

- локалізацію і гасіння пожеж на маршрутах висування і на ділянках робіт;

- пошук уражених і витягування їх з пошкоджених та палаючих будинків, загазованих, затоплених, задимлених приміщень, із завалів;

- розкриття зруйнованих, пошкоджених, завалених споруд та рятування людей, які там знаходяться;

- подання повітря в завалені споруди з пошкодженою фільтровентиляційною системою;

- надання першої долікарської допомоги ураженим та евакуація їх до лікарських установ;
- виведення (вивезення) населення з небезпечних зон у безпечні райони;
- санітарну обробку людей, ветеринарну обробку сільськогосподарських тварин, дезактивацію та дегазацію техніки, засобів захисту, одягу, продовольства, води, фуражу.

Інші невідкладні роботи включають:

- прокладання колонних шляхів та влаштування проїздів (проходів) у завалах та в зонах ураження;
- локалізацію аварій на газових, електричних мережах з метою забезпечення умов для проведення рятувальних робіт;
- укріплення чи руйнування конструкцій будинків та споруд, які загрожують обвалом та перешкоджають безпечному руху і проведенню рятувальних робіт;
- ремонт та відновлення пошкоджених і зруйнованих ліній зв'язку та комунально-енергетичних мереж з метою забезпечення рятувальних та інших невідкладних робіт, а також захисних споруд для укриття людей у випадку повторних НС;
- пошук, знешкодження та знищення боєприпасів, що не розірвалися, та інших вибухонебезпечних предметів.

Висновки з четвертого питання: РіНР проводяться безпосередньо в осередках ураження за будь-якої погоди до повного їх завершення.

Висновки з теми: Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій це проведення комплексу заходів, які включають аварійно-рятувальні та інші невідкладні роботи, що здійснюються в разі виникнення надзвичайних ситуацій техногенного, природного та військового характеру і спрямовані на припинення дії небезпечних факторів, рятування життя та збереження здоров'я людей, а також на локалізацію зон надзвичайних ситуацій.

Питання для самоконтролю

1. Поняття "надзвичайна ситуація", види, типи та рівні "надзвичайних ситуацій".
2. Причини виникнення НС в Україні
3. Надзвичайні ситуації терористичного походження.
4. Надзвичайні ситуації біологічного походження.
5. Надзвичайні ситуації соціально-політичного походження.
6. Надзвичайні ситуації воєнного походження.
7. Основи оцінки обстановки в надзвичайних ситуаціях.
8. Загальні принципи управління безпекою життєдіяльності та цивільним захистом.
9. З якою метою проводяться рятувальні та інші невідкладні роботи (РіНР) в зоні НС.

ТЕМА № 3 «ОЦІНКА ОБСТАНОВКИ У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ. ЛІКВІДАЦІЯ НАСЛІДКІВ НС»

(2 години)

План

1. Форми і методи оцінки обстановки у НС.
2. Оцінка радіаційної обстановки при аваріях на АЕС.
3. Оцінка хімічної обстановки при аваріях на хімічно – небезпечних об'єктах.
4. Оцінка інженерної та пожежної обстановки.

Рекомендована література:

1. Адабашев И. И. Трагедия или гармония? Природа — машина — человек. — М.: Мысль, 1973. — 365 с.
2. Алтунін А. Т. Формирования гражданской обороны в борьбе со стихийными бедствиями. — М., 1978.
3. Гражданская оборона: Учебник для вузов / Под ред. Д. И. Михайлика. — М.: Высш. шк., 1986. — 207 с.
4. Губський А.І. Цивільна оборона. Для пед. Ін-тів. — Львів., „Ластівка”, 1995. — 216 с
5. Демиденко Г. П. Защита объектов народного хозяйства от оружия массового поражения. — К., 1987.
6. Державний класифікатор НС / УДК НС – 019-2001.
7. Депутат О. П., Коваленко І. В., Мужик І. С. Цивільна оборона. Підручник /За ред. полковника В. С. Франчука. — Львів, Афіша, 2001. — 336 с.
8. Закон України „Про цивільну оборону” — 1993 р.
9. Закон України від 14 січня 1998 р Про захист людини від впливу іонізуючих випромінювань:—К.,1998
10. Закон України „Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру” 2000 рік.
11. Егоров П. Т. и др. Гражданская оборона: Учебник для вузов. —3-е изд., перераб. — М.: Высш. шк., 1987. — 303 с.
12. Максимов М.Т., Оджагов Г.О. Радиоактивные загрязнения и их измерения: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Энергоатомиздат, 1989. — 304 с.
13. Мірошніченко М. Про землетруси в Україні // Надзвичайні ситуації 2004.
14. Мовчан Л. Повені – біда рукотворна // Надзвичайні ситуації. - 2003 С87.

Мета лекції: Розкриття поняття оцінки обстановки як порядку визначення ступеню ураженості об'єкта чи території, можливих об'ємів завданих збитків та вплив вторинних факторів на проведення рятувальних та інших невідкладних робіт (РіНР) в осередку ураження від надзвичайних ситуацій (НС).

Вступ. В мирний час на всій території України проведений моніторинг наявності потенційно небезпечних об'єктів чи явищ, що можуть призвести до виникнення надзвичайних ситуацій. Оцінку обстановки можна попередньо проводити по карті місцевості району, де існує загроза або виникла надзвичайна ситуація.

1. ФОРМИ І МЕТОДИ ОЦІНКИ ОБСТАНОВКИ У НС. ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНКИ ОБСТАНОВКИ

Вони залежать від конкретних умов виникнення або загрози виникнення надзвичайних ситуацій мирного чи воєнного часу.

По часу оцінка обстановки може бути - завчасна, планова, термінова

На підставі цих досліджень розроблені плани дій під час загрози або виникнення НС. В яких ґрунтовно описані можливі наслідки тої чи іншої надзвичайної ситуації та шляхи її подолання - зменшення жертв, пошкоджень, руйнувань та інше.

Оцінка обстановки може бути – наземна, надводна, повітряна, підземна.
Наприклад:

Повітряна оцінка обстановки проводиться при виникненні НС на великих територіях, коли наземними засобами це зробити неможливо

Оцінка обстановки визначає:

- Характер і об'єм руйнувань і пошкоджень, нанесені збитки і втрати;
- Види аварійно-рятувальних робіт та можливий їх об'єм;
- Радіаційну, хімічну, інженерну, пожежну та інші обстановки та їх вплив на виконання завдань;
- Найбільш доцільні напрямки висування в введення сил ЦО в вогнище чи на територію ураження;
- Місце розташування, стан і забезпеченість сил ЦО та їх можливості по виконанню завдань;
- Вплив вторинних факторів ураження ; погоди, пори року і доби, характер місцевості ;

За результатами аналізу оцінки обстановки приймається **рішення** про ведення РіНР в осередках ураження чи на територія, яка потерпіла від НС.

Рішення на виконання завдань по локалізації та ліквідації наслідків НС включає:

- на що направлення основні зусилля сил та засобів;
- порядок ведення рятувальних та інших невідкладних робіт в осередку ураження чи події;
- організація зв'язку та управління підчас ведення РіНР;
- порядок взаємодії сил і засобів залучених на проведення робіт;
- час проведення РіНР.

Форми і методи оцінки обстановки при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій залежать в першу чергу від виду надзвичайної ситуації.

Інформацію про виникнення НС оперативний черговий управління отримує з НС області з різних джерел: по телефону (як правило), по радіо, по пошті (забруднення територій).

На місце загрози або виникнення НС терміново виїжджає (вилітає) мобільно-оперативна група у складі: спеціалістів (експертів) з різних галузей.

Метою роботи цієї групи на місці НС є:

- обстеження місця виникнення НС, характеру, об'ємів та пошкоджень НС;
- надання при необхідності першої медичної допомоги потерпілим;
- визначення попередніх обсягів втрат (площі території, яка постраждала);
- готує пропозиції щодо першочергових заходів та обсягів робіт по локалізації та ліквідації (мінімізації) наслідків НС .
- координує дії служб на місці НС.

Висновок по першому питанню: В залежності від виду НС проводиться і оцінки обстановки в районі виникнення НС: з повітря – при ураженні великих територій; на воді – при ураженні водних просторів; під водою і т. ід.

При цьому використовуються прилади спостереження та контролю, проводяться відповідні аналізи, ведеться забір проб для подальшого дослідження вилучених речовин.

Під обстановкою розуміють сукупність наслідків НС, що впливають на нормальну життєдіяльність, виробництво продукції та дії сил при локалізації та ліквідації наслідків НС.

2. ОЦІНКИ РАДІАЦІЙНОЇ ОБСТАНОВКИ ПРИ АВАРІЯХ НА АЕС.

Наслідки радіаційних аварій оцінюються масштабами та ступенями радіаційного впливу і радіаційного забруднення.

Радіаційному впливу підпадають люди, сільськогосподарські тварини угіддя, рослини та будівлі та споруди. Небезпека ураження людей вимагає швидкого виявлення та оцінки радіаційної обстановки.

Оскільки процес формування радіоактивного середовища триває кілька годин, тому попередньо проводять прогнозовану оцінку радіоактивного зараження місцевості. Метод прогнозування дозволяє заздалегідь змодельовати можливі наслідки радіоактивного ураження або забруднення території та завчасно розробити і реалізувати ефективну методику захисту робітників, службовців та населення що проживає поблизу об'єкта.

Оцінка радіаційної обстановки передбачає:

- визначення та нанесення на карту-схему зон радіаційного забруднення або рівнів радіації в окремих точках місцевості;
- оцінку стану погоди, пори року, час доби та їх вплив на загальну обстановку;
- умови передування людей на забрудненій території та їх захищеність;

З метою виключення переопромінення персоналу ОНГ, який опинився в зоні радіаційного зараження (ЗРЗ), необхідно розраховувати дози випромінювання, які персонал може одержати за час перебування в зоні РЗ.

Комплект індивідуальних дозиметрів ДП-22-В призначається для виміру індивідуальних доз гамма-випромінювання, складається з зарядного пристрою ЗД-5 і 50 прямого показання дозиметрів ДПК-50-А. Дозиметри ДПК-50-А забезпечують вимір дози гамма-випромінювання від 2 до 50 рентген при потужностях доз від 0,5 до 200 Р/г. Показання відраховують за шкалою, яка розташована в дозиметрі. Працездатність забезпечена в інтервалі температур від -40 до +50 °С. Саморозряд дозиметрів в нормальних умовах за 24 години не перебільшує двох поділок шкали. Маса дозиметра 32 г. Живлення зарядного пристрою здійснюється від двох елементів 1,6-ПМЦ-У-8 (145У). Тривалість роботи з одним комплектом живлення не менше 30 г. Маса комплекту без джерела живлення 5,5 кг.

Комплект індивідуальних дозиметрів ДП - 24 складається з зарядного пристрою ЗД-5 і п'яти дозиметрів ДПК-50-А. Маса комплекту без джерела живлення 3 кг.

На воєнний час:

- одноразове опромінення протягом перших 4 діб - 50 рад;
- багаторазове опромінення протягом 30 діб - 100 рад;
- багаторазове опромінення протягом 3 місяців - 200 рад;
- багаторазове опромінення протягом року - не більше за 300 рад.

Висновки з другого питання: Метод прогнозування дозволяє заздалегідь змоделювати можливі наслідки радіоактивного ураження або забруднення території та завчасно розробити і реалізувати ефективну методику захисту робітників, службовців та населення що проживає поблизу об'єкта.

3. Оцінка хімічної обстановки при аваріях на хімічно – небезпечних об'єктах.

Під оцінкою хімічної обстановки розуміють: визначення масштабів і характеру хімічного зараження приземних шарів атмосфери і місцевості, аналіз їх впливу на персонал та населення, яке проживає поблизу об'єкта.

Первинна хмара – хмара СДОР, яка утворюється в результаті миттєвого(1-3 хв.) переходу в атмосферу частини вмісту ємності зі СДОР при її руйнуванні.

Вторинна хмара – хмара СДОР, яка утворюється в результаті випаровування розлитої речовини з поверхні.

Оцінка обстановки це:

- визначення меж осередків хімічного ураження, площі зон зараження і типу СДОР (сильнодіючої отруйної речовини);
- визначення глибини поширення зараженого повітря;
- визначення стійкості СДОР на місцевості і техніці;
- визначення часу перебування людей в засобах захисту;
- визначення ймовірних втрат робітників, службовців, населення і о/с невоєнізованих формувань у осередках хімічного ураження.

Вихідними даними для оцінки хімічної обстановки є :

Місце аварії, вид СДОР, кількість СДОР, метеоумови – напрямок, швидкість вітру, температура повітря, ступень вертикальної стійкості повітря.

Їх три ступені стійкості:

Інверсія - приземний шар повітря холодніший верхнього, що не дозволяє переміщенню повітря по висоті, посилює вражаючу дію СДОР. Переважно виникає у вечірній час за 1 час до заходу сонця.

Ізотермія – характеризується стабільною температурою повітря. Виникає в похмуру погоду, а також ранком і вечером як перехід від конверсії і навпаки.

Конверсія – приземний шар повітря нагрітий сильніше ніж верхній, що призводить до перемішування шарів повітря. Виникає через 2 години після сходу сонця і руйнується за 2-2,5 години до його заходу. Зменшує вражаючу дію СДОР.

Допустимий час перебування людей в засобах захисту визначається по таблиці:

Температура повітря, С°	30° і вище	25°- 29°	20°- 24°	15°- 19°	15° і нище
Час перебування, в годинах	0,3	0,5	0,8	2,0	3,0

Військовий прибор хімічної розвідки (ВПХР) призначається для визначення в повітрі, на місцевості та техніці V-газів, зарину, зоману, іприту, фосгену, дифосгену, синильної кислоти, хлорціану. Комплектується трьома видами індикаторних трубок для визначення отруйних речовин типу: зарин, зоман і V-гази – з одним червоним кільцем і червоною точкою; фосген, дифосген, синильна кислота і хлорціан – з трьома зеленими кільцями; іприт – з одним жовтим кільцем. Маса прибору 2,3 кг.

Висновки з третього питання: визначення масштабів і характеру хімічного зараження приземних шарів атмосфери і місцевості, аналіз їх впливу на персонал та населення, яке проживає поблизу об'єкта має велике значення.

4. Оцінка інженерної та пожежної обстановки.

Сучасна зброя масового знищення характерна великою потужністю та різноманіттям її видів. У разі застосування її по великим містам виникають величезні руйнування будівель, споруд і як наслідок призводить до великих людських жертв. (Приклад: 11 вересня 2001 року - Нью-Йорк під уламками двох хмарочосів опинилися тисячі людей – внаслідок цього, більш як три тисячі загиблих тисячі поранених).

Під час оцінки інженерної обстановки в такому вогнищі визначається:

- місця знаходження захисних споруд та проїзди до них;
- степінь руйнувань будинків, захисних споруд;
- можливість проїздів до об'єктів народного господарства та захисних споруд, де можуть перебувати люди;
- можлива кількість людей в завалених захисних спорудах;
- аварії на комунально – енергетичних мережах та можливість їх впливу на людей вторинних факторів ураження (ел. струм, газ);
- орієнтовний об'єм рятувальних та інших невідкладних робіт (РіНР) в вогнищі ураження.

Особливістю знаходження людей в завалених захисних спорудах є те, що люди в них не можуть знаходитись там довгий час тому, що велика кількість людей в обмеженому просторі можуть задихнутися в наслідок не достатньої кількості повітря. І чим довше буде час пошуку таких захисних споруд, тим більше може бути ризик втрати людей в наслідок отруєнь вуглекислим газом.

Основними видами інженерних робіт у вогнищі ураження від потужної сучасної зброї:

- рятування людей, які знаходяться в завалах будівель і в частково зруйнованих будівлях;
- улаштування проїздів для техніки в умовах суцільних завалів від зруйнованих будівель;
- пошук завалених сховищ людей та подача в низ повітря;
- відкопування і відкриття завалених сховищ;
- локалізація та ліквідація аварій на комунально – енергетичних мережах.

Руйнування будівель з утворенням завалів спостерігається при землетрусах силою понад 7-8 балів і надлишкових тисках ударної хвилі понад 0,2-0,3 кгс/см²

Характер завалів при землетрусах

Сил землетрусу, бал

Надлишковий

Характер завалів

	тиск,	
	кгс/см ²	
7,5-9	0,3-0,9	окремі
- і більше	понад1	суцільні

Завали при землетрусах відрізняються великою висотою безпосередньо на місці зруйнованої будівлі, середина вулиці може бути не заваленою. При вибухах уламки розлітаються. Висота завалів менше, але площі завалів більші. Вулиця вважається заваленою. Якщо незавалена її частина має ширину менше 3,5 метрів.

Завал може складатися з цегляних брил, уламків залізобетонних елементів, металоконструкцій об'ємною вагою 1-1,6 т/м³. Завал висотою 0,5-0,6 м з легких елементів розчищають, завал з важких елементів планують. Влаштовують проїзд зверху завалу.

При значних руйнуваннях і завалах особливо ефективно використання шляхопрокладача БАТ – М („Бізон”) та інженерної машини розгородження ІМР. При відсутності цієї техніки можна застосовувати комплекс з автокрана (або екскаватора) і двох-трьох бульдозерів.

Для подачі повітря в захисні споруди з порушеною вентиляцією і заваленими входами здійснюється розчищення завалених повітрязбірних пристроїв, відкривання або підривання захисних і герметичних дверей або пробивання отвору в стіні з відкопаного приямку.

Оцінка пожежної обстановки.

Оцінка пожежної обстановки здійснюється на основі методик, розроблених для міських і лісових пожеж, які дозволяють визначити основні кількісні характеристики пожеж.

Наліз пожежної небезпеки і захисту технологічних процесів виробництв здійснюється поетапно. Він містить у собі вивчення технологій виробництв, оцінку пожежонебезпечних властивостей речовин, виявлення можливих причин виникнення і запобіганню пожеж.

Під пожежною обстановкою розуміють сукупність наслідків впливу вражаючих факторів НС, у результаті яких виникають пожежі, які впливають на життєдіяльність людей.

Для оцінки пожежної обстановки необхідно провести такі заходи:

- визначити вид, масштаб і характер пожежі;
- провести аналіз впливу пожежі на стійкість окремих елементів і об'єкту в цілому, а також на життєдіяльність населення;
- вибрати найбільш доцільні дії пожежних підрозділів та формувань ЦО з локалізації і гасіння пожежі, евакуації при необхідності людей і матеріальних цінностей із зони пожежі.

Основна причина виникнення пожеж – необережне поводження з вогнем, порушення правил пожежної безпеки. Крім того, вони можуть виникнути в наслідок природних явищ (грозові розряди, землетруси, виверження вулканів, самозаймання торфу, підпал, вибух).

Межа вогнестійкості, вимірювана в годинах, визначається здатністю несучих конструкцій протистояти вогню без обвалювань, прогинів, тріщин, і отворів, через які проникають продукти горіння.

Вона становить для будинків I ступеня вогнестійкості – понад 2 годин;

II ступеня до 2 годин;

III ступеня .1,5 години;

IV ступеня 1 година.

За категоріями вибухонебезпечності будинки поділяють на п'ять категорій:

Категорії А і Б – вибухопожежонебезпечні, В, Г, Д – пожежонебезпечні.

Пожежа характеризується видом, масштабом або щільністю, розвитком і швидкістю поширення, тепловою радіацією, тривалістю горіння, температурою горіння, зоною задимлення.

Види пожеж: окремі, масові, суцільні, вогневий шторм, лісові, степові, торф'яні, тління, горіння в завалах.

Розвиток і швидкість поширення пожеж визначається ступенем вогнестійкості будинку, відстанню між ними, щільністю забудови, метеоумовами і порою року.

Розвиток пожеж незалежно від їх розмірів і місця виникнення відбувається за однією загальною закономірністю і поділяється на три фази:

· I фаза – поширення полум'я від початкового горіння до охоплення великої частини горючих матеріалів. Ця фаза характеризується спочатку порівняно невеликою температурою і швидкістю поширення вогню, тому пожежа може бути ліквідована у перші 15-20 хвилин за короткий час обмеженими засобами. Тривалість фази до 2 годин в залежності від вогнестійкості будинків.;

· II фаза – стале горіння до моменту обвалення конструкцій, тривалість ві 1 до 4 годин;

· III фаза – вигорання матеріалів завалених конструкцій при невеликих швидкостях горіння і теплової радіації, тривалість від 2 до 5 годин.

Залежно від масштабів пожеж застосовують то чи іншу тактику ведення боротьби з ним, та залучають відповідні сили і засоби. Це може бути окрема тема для вивчення.

Висновок по третьому питанню: Оцінка пожежної обстановки здійснюється на основі методик, розроблених для міських і лісових пожеж, які дозволяють визначити основні кількісні характеристики пожеж.

Висновки по темі: Отже, оцінка обстановки при виникненні надзвичайних ситуацій потребує значних об'ємів знань умінь і навичок, досвіду проведення рятувальних та інших невідкладних робіт в осередках ураження.

Методичні поради щодо підготовки даної теми

Питання для самоконтролю

9. Основи оцінки обстановки в надзвичайних ситуаціях.

10. Загальні принципи управління безпекою життєдіяльності та цивільним захистом.

11. Управління безпекою життєдіяльності та цивільним захистом на глобальному рівні.

12. Управління безпекою життєдіяльності та цивільним захистом в державі.
13. Загальні правила виживання на лоні природи.
14. Загальні правила виживання у холодну (зимову) пору року.
15. Загальні правила виживання у спекотну (літню) пору року.
16. Надання першої медичної допомоги з використанням підручних матеріалів.
17. Реанімаційні заходи.
18. Нормативна база України про цивільний захист.

ТЕМА 4. ТРАВМАТИЗМ, ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ ТА АВАРІЇ, ЇХ РОЗСЛІДУВАННЯ І ОБЛІК.

(2 години)

ПЛАН:

1. Основні групи причин виробничого травматизму і професійних захворювань.
2. Загальні питання щодо розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві
3. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві.
4. Розслідування та облік хронічних професійних захворювань і отруень.
5. Розслідування та облік аварій.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА :

Основні законодавчі та нормативно-правові акти

1. Конституція України
2. Закон України «Про охорону праці».
3. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1112 «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

Основна література

1. Охорона праці в галузі юриспруденції: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ П. Д. Пилипенко, О. Ї. Жоднович, З. Я. Козак [та ін.]; За редакцією П. Д. Пилипенка. - К.: Ін Юре, 2013. - 272 с.
2. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.

4. Грибан В.Г.,Негодченко О.В.Охорона праці: Навч.посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011.266 с.

Додаткова література

1..Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Основа, 2011. – 551с.

2. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 367 с.

МЕТА ЛЕКЦІЇ:

Метою теми є розкриття методів управління охороною праці, причин травматизму, професійних захворювань та аварій, методів розслідування, заходів і засобів профілактики. Студенти опановують знання щодо причин нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, і як таких, що не пов'язані з виробництвом, а також Положенням щодо розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, ознайомлюються з необхідними документами (актами) та їх оформленням.

ВСТУП

Зв'язок лекції з попередніми темами. Лекція з теми «Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій» тісно пов'язана із усіма лекціями курсу, має базове теоретичне та методологічне значення для їх опанування студентами.

Зв'язок лекції з іншими навчальними дисциплінами: Дана тема лекції тісно пов'язана з такими навчальними дисциплінами, як Безпека життєдіяльності, Основи охорони праці, Трудове право, Право соціального забезпечення, адміністративне право.

1. Основні групи причин виробничого травматизму і профзахворюваності.

Усі причини виробничого травматизму і професійної захворюваності поділяють на такі основні групи: організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, економічні.

Організаційні причини: неправильне розташування устаткування та утримання робочих місць, низька трудова дисципліна, відсутність наочної агітації з охорони праці, відсутність або неякісне проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці; порушення вимог інструкцій, правил, норм, стандартів, правил експлуатації устаткування, транспортних засобів, інструменту; недостатній технічний нагляд за небезпечними роботами; недостатній контроль або його відсутність; невиконання заходів щодо охорони праці.

Технічн причини: Відсутність чи недосконалість технічних засобів захисту, незадовільний стан інструменту, обладнання, експлуатація несправних мобільних

машин, недосконалість конструкції машин, устаткування, транспортних засобів

Технологічні причини: порушення технологічних регламентів, недостатня механізація трудомістких процесів, неправильне обслуговування технологічного устаткування, неправильна робота з сільськогосподарськими тваринами, неправильна експлуатація транспортних засобів, недостатність технологічних процесів.

Санітарно-гігієнічні причини: відсутність побутового та санітарного обслуговування, неправильне санітарне планування приміщень підвищеної (вище гранично допустимої концентрації) вміст у повітрі робочих приміщень шкідливих речовин; підвищений рівень шуму, вібрації; недостатнє освітлення робочих місць; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни, робота без спецодягу та ЗІЗ тощо.

Психофізіологічні причини: монотонність праці; помилкові дії працівника внаслідок втоми через надмірну важкість виконуваної роботи; напруженість роботи; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці; незадоволення роботою; несприятливий психофізіологічний клімат у колективі, алкогольне сп'яніння тощо.

Економічні причини: низький заробіток; порушення економічних методів стимулювання праці й ін.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ

Отже, підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що всі причини виробничого травматизму і професійної захворюваності поділяють на такі основні групи: організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, економічні.

Доведеним є факт істотного відставання фізичних і психічних можливостей людини від рівня зовнішньої небезпеки. Є низка причин психологічного характеру небезпечної поведінки людей.

2. Загальні положення щодо розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві здійснюється згідно з *Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (далі Порядок)*, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232.

Цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності або в їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах.

Дія цього Порядку поширюється на:

1) власників підприємств або уповноважені ними органи (далі - роботодавці);

2) працівників, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем;

3) фізичних осіб-підприємців;

4) членів фермерського господарства, членів особистого селянського господарства, осіб, що працюють за договором, укладеним відповідно до законодавства (далі - особи, що забезпечують себе роботою самостійно).

Дія цього Порядку також поширюється на працівників дипломатичної служби під час роботи у закордонній дипломатичній установі України та осіб, якій відповідно до законодавства про працю працюють за трудовим договором (контрактом) у військових частинах (підрозділах) або на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Мініборони, МВС, Держспецтрансслужби, СБУ, Служби зовнішньої розвідки, Адміністрації Держприкордонслужби, ДПтС, МНС, Держспецзв'язку, Держтехногенбезпеки.

Розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я, травми, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, інші ушкодження, отримані внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха, контакту з тваринами, комахами, гострі професійні захворювання та (отруєння) і т.п., що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менше як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві, зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

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

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

Розслідування проводиться комісією, яка визначає, чи пов'язаний нещасний випадок із виробництвом і чи стався він із працівником під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків. Нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом при наступних обставинах :

1) виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків за режимом роботи підприємства, у тому числі у відрядженні;

2) перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці для виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця протягом робочого та надурочного часу;

3) підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення;

4) виконання завдань відповідно до розпорядження роботодавця під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

5) проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору;

6) використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця чи безпосереднього керівника робіт;

7) виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до його трудових (посадових) обов'язків, зокрема із запобігання виникненню аварій або рятування людей та майна підприємства, будь-які дії за дорученням роботодавця; участь у спортивних змаганнях, інших масових заходах та акціях, які проводяться підприємством самостійно або за рішенням органів управління за наявності відповідного розпорядження роботодавця;

8) ліквідація наслідків аварії, надзвичайної ситуації техногенного або природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;

9) надання підприємством шефської (благодійної) допомоги іншим підприємствам, установам, організаціям за наявності відповідного рішення роботодавця;

10) перебування потерпілого у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з впливом на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів чи середовища;

11) прямування потерпілого до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

12) прямування потерпілого до місця чи з місця відрядження згідно з установленим завданням, у тому числі на транспортному засобі будь-якого виду та форми власності;

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

14) скоєння самогубства працівником плавскладу на суднах морського, річкового та рибпромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів;

15) оголошення потерпілого померлим унаслідок його зникнення, пов'язаного з нещасним випадком під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків;

16) заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство потерпілого під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових (посадових) обов'язків або дій в інтересах підприємства незалежно від порушення кримінальної справи, крім випадків з'ясування потерпілим та іншою особою особистих стосунків не виробничого характеру, що підтверджено висновком компетентних органів;

17) одержання потерпілим травми або інших ушкоджень внаслідок погіршення стану його здоров'я, яке сталося під впливом небезпечного виробничого фактора чи середовища у процесі виконання ним трудових (посадових) обов'язків, що підтверджено медичним висновком;

18) раптове погіршення стану здоров'я потерпілого або його смерті під час виконання трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів та/або факторів важкості чи напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не пройшов обов'язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку;

19) перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви, а також під час перебування на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань та тренувань чи заходів, передбачених колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язано з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком.

Усі ці нещасні випадки комісія відносить до таких, що пов'язані з виробництвом, і про них складає акт за формою Н-1.

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

- за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;
- при використанні працівником в особистих цілях транспортних засобів, машин, механізмів і т.п., що належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності);

- унаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт тощо), за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язане із застосуванням таких речовин у виробничих процесах чи порушенням вимог безпеки щодо їх зберігання і транспортування або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, до нещасного випадку був відсторонений від роботи;

- у разі підтвердження відповідним медичним висновком алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, не зумовленого виробничим процесом,

яке стало основною причиною нещасного випадку, за відсутності технічних та організаційних причин його настання;

-під час скоєння працівником злочину, що встановлено в судовому порядку;

-у разі природної смерті або самогубства без будь-яких на те причин, пов'язаних з виробництвом.

У випадку, якщо травму зазначено невиробничою, акт за формою Н-1 не складається, а лише акт за формою Н-5

Процедура проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися на підприємствах, установах та організаціях, є єдиною для всіх і не залежить від форм власності, виду економічної діяльності, а також для фізичних осіб – підприємців, які відповідно до законодавства використовують найману працю, для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, за умови добровільної сплати ними внесків на державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, для осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір або забезпечують себе роботою самостійно, для працівників, які працюють за трудовим договором (контрактом) у військових частинах або на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Мініборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби, МНС, Державного департаменту з питань виконання покарань.

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

Проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися з працівниками під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству і не використовується в інтересах підприємства, здійснюється згідно з Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270.

Розслідування нещасних випадків та професійних захворювань, що сталися з працівниками, які перебувають у відрядженні за кордоном, проводиться згідно з цим Порядком, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ

Таким чином, ми бачимо, що розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві здійснюється згідно з Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (далі Порядок), затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232.

Процедура проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися на підприємствах, установах та організаціях, є єдиною для всіх і не залежить від форм власності, виду економічної діяльності, а також для фізичних осіб – підприємців, які відповідно до законодавства використовують найману працю, для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, за умови добровільної сплати ними внесків на державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, для осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір або забезпечують себе роботою самостійно, для працівників, які працюють за трудовим договором (контрактом) у військових частинах або на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Мініборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби, МНС, Державного департаменту з питань виконання покарань.

3. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві.

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або *раптового* впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю.

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

- терміново організувати надання першої невідкладної допомоги потерпілому, забезпечити у разі потреби його доставку до лікувально-профілактичного закладу;

- негайно повідомити роботодавця про те, що сталося;

- зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку обстановку на робочому місці та машини, механізми, обладнання, устаткування (далі - устаткування) у такому стані, в якому вони були на момент настання нещасного випадку (якщо це не загрожує життю чи здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків та порушення виробничих процесів);

- вжити заходів до недопущення подібних нещасних випадків.

У разі звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок до лікувально-профілактичного закладу без направлення підприємства, керівництво цього закладу повинно передати протягом доби екстрене повідомлення:

- 1) підприємству, де працює потерпілий;

- 2) робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі - Фонд) за місцезнаходженням підприємства, де працює потерпілий, або за місцем

настання нещасного випадку з фізичною особою - підприємцем або особою, що забезпечує себе роботою самостійно;

3) територіальному органів Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;

4) закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, де працює потерпілий, або такому закладів за місцем настання нещасного випадку з фізичною особою - підприємцем або особою, що забезпечує себе роботою самостійно, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

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

Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок, крім випадків, зі смертельним наслідком та групових випадків травматизму, зобов'язаний:

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

- Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- керівникові первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки - уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці;

- керівникові підприємства, де працює потерпілий, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства;

- органів державного пожежного нагляду за місцезнаходженням підприємства у разі настання нещасного випадку внаслідок пожежі;

- закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння));

2. Протягом доби утворити комісію у складі не менш як три особи, створити належні умови для її роботи та організувати проведення розслідування.

До складу комісії входять:

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);

-представник Фонду за місцезнаходженням підприємства;

-представник первинної профспілки, а при наявності на підприємстві кількох профспілок - представник профспілки, членом якої є потерпілий (у разі

відсутності профспілки - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

-представник підприємства; до складу комісії входить також

-представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (при виявленні гострого професійного захворювання (отруєння). На випадок, коли потерпілий є працівником іншого підприємства, до складу комісії входять також представники такого підприємства та первинної організації профспілки, а у разі відсутності на підприємстві профспілки - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці.

Якщо нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та добровільно застрахована у Пенсійному фонді України за умови сплати нею внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (далі - *застрахована фізична особа у Фонді*), то розслідування організовує Фонд за місцем настання нещасного випадку.

Проведення розслідування нещасного випадку, який стався з нестрахованою фізичною особою у Фонді організовує територіальний орган Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку.

До складу комісії не може входити безпосередній керівник робіт.

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

Голова комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого або уповноважену ним особу, яка представляє його інтереси, про його або її права і з початку роботи комісії запросити до співпраці.

Члени комісії мають право одержувати усні чи письмові пояснення щодо нещасного випадку та проводити опитування роботодавця, посадових осіб, інших працівників підприємства, у тому числі потерпілого, та опитати осіб.-свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб, робити необхідні запити, пов'язані з проведенням розслідування.

Термін роботи комісії для розслідування нещасного випадку - три робочих дні. В окремих випадках за письмовим погодженням з територіальним органом Держгірпромнагляду строк розслідування може бути продовжений (потреба у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин настання нещасного випадку).

Комісія зобов'язана:

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

- з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;
- вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби потерпілого, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо);
- визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;
- установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;
- скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1, а при виявленні гострого професійного захворювання (отруєння).- картку за формою П-5 у шести екземплярах.

Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою та всіма членами комісії. У разі незгоди із змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово і додає до акта за формою Н-5 як його невід'ємну частину.

Роботодавець або керівник робочого органу виконавчої дирекції Фонду, коли нещасний випадок стався з підприємцем або застрахованою фізичною особою повинні розглянути і затвердити примірники актів за формою Н-5 і Н-1 протягом доби після надходження матеріалів щодо результатів розслідування (акти за формою Н-5, Н-1, наказ про утворення комісії, картка за формою П-5, пояснення потерпілого, осіб - свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб (у разі їх наявності), копії документів про кваліфікацію працівника, проведення відповідних інструктажів та медичних оглядів, а також отримання завдання на виконання роботи, під час якої стався нещасний випадок (за наявності), та, у разі потреби, витяги з експлуатаційної документації, схеми, фотографії, інші документи, що характеризують стан робочого місця (устаткування, апаратури, матеріалів тощо), висновок лікувально-профілактичного закладу про стан сп'яніння, наявність в організмі потерпілого алкоголю, наркотичних чи отруйних речовин).

На вимогу потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, голова комісії зобов'язаний ознайомити їх з матеріалами розслідування.

Нещасні випадки реєструються у спеціальному журналі роботодавцем, а у разі, коли нещасний випадок стався з застрахованою фізичною особою у Фонді - робочим органом виконавчої дирекції Фонду, в якому зареєстровано таку особу.

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

- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства, працівником якого є потерпілий;

- потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;
- Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
- первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, якщо профспілка на підприємстві відсутня.

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

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

При проведенні розслідування нещасного випадку, що стався з підприємцем або застрахованою фізичною особою у Фонді, робочий орган виконавчої дирекції Фонду надсилає примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання(отруєння):

- потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;
- Фондові, в якому зареєстровано фізичну особу разом з матеріалами розслідування;
- місцевій держадміністрації для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам;
- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;
- профспілковій організації, представник якої брав участь у роботі комісії.

При виявленні гострого професійного захворювання (отруєння) копія акта за формою Н-1 надсилається разом з примірником картки за формою П-5 також закладові державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку, який веде облік гострих професійних захворювань (отруєнь).

Матеріали розслідування разом з актами Н-5, Н-1 зберігаються на підприємстві, а також у робочому органі виконавчої дирекції Фонду (при розслідуванні нещасних випадків з фізичними особами, які стоять на обліку фонду) протягом 45 років, а на випадок реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, а при його ліквідації - до державного архіву.

По закінченню періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з підприємцем або застрахованою фізичною особою у Фонді) складає

повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 (далі - повідомлення за формою Н-2) і надсилає його в 10-денний строк організаціям і особам, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1, а у разі смерті потерпілого внаслідок раніше отриманих травм або інших ушкоджень терміново подає письмове повідомлення з цього приводу установам, організаціям, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1. Повідомлення за формою Н-2 обов'язково додається до акта за формою Н-1 і зберігається разом з ним відповідно до цього Порядку.

Нещасний випадок, що має місце:

- на судні морського або річкового чи рибпромислового флоту під час плавання або перебування в іноземному порту розслідується комісією, створеною капітаном, про що доводиться до відома власник судна, який повідомляє Фонд про нещасний випадок за місцем реєстрації (приписки) судна;

- в закордонній дипломатичній установі України розслідується комісією, утвореною керівником такої установи або особою, яка його заміщає, про що повідомляється МЗС, яке всвою чергу ставить до відома Фонд про нещасний випадок;

- з громадянином України, іноземцем та особою без громадянства, що входять до складу екіпажу (бригади) транспортного засобу під час перебування за кордоном (у портах, аеропортах, доках, станціях, судноремонтних заводах, майстернях тощо), розслідується відповідно до цього Порядку, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України;

- на підприємстві з працівником іншого підприємства під час виконання ним завдання в інтересах свого підприємства, розслідується комісією, утвореною підприємством, на якому стався нещасний випадок, за участю представників підприємства, працівником якого є потерпілий. Підприємство, працівником якого є потерпілий, бере на облік такий нещасний випадок, а підприємство, на якому стався нещасний випадок, зберігає примірник акта за формою Н-5 протягом періоду, необхідного для здійснення передбачених актом заходів щодо усунення причин настання нещасного випадку, але не менш як один рік;

- з працівником, який тимчасово переведений в установленому порядку на інше підприємство або виконував роботу за сумісництвом, розслідується і береться на облік підприємством, на яке працівника переведено або на якому він виконував роботу за сумісництвом;

- з працівником під час виконання роботи під керівництвом посадових осіб підприємства, на якому він працює, на виділеній території, об'єкті, ділянці іншого підприємства, розслідується і береться на облік підприємством, працівником якого є потерпілий. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- з працівником особового складу аварійно-рятувальної служби, залученим до роботи на об'єктах підприємства за договором (угодою) під керівництвом посадових осіб підприємства, розслідується і береться на облік зазначеним підприємством. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник аварійно-рятувальної служби;

- з працівником Державної служби охорони чи іншим суб'єктом господарювання, який має ліцензію на надання послуг з охорони власності та громадян, під час виконання трудових (посадових) обов'язків, розслідується і береться на облік Державною службою охорони або суб'єктом господарювання. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- з водієм транспортного засобу, який виконував роботи у складі зведеної транспортної колони, сформованої підприємством, розслідується зазначеним підприємством за участю представника підприємства, яке направило водія на роботи у складі зведеної транспортної колони. Такий нещасний випадок береться на облік підприємством, яке сформувало транспортну колону;

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

- з водієм, машиністом, пілотом, а також членами екіпажу (бригади) транспортного засобу під час перебування в рейсі внаслідок катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, розслідується відповідно до цього Порядку з використанням матеріалів розслідування такої катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, підготовлених відповідними органами.

Матеріали розслідування катастрофи, аварії та пригоди (події) на транспорті, підготовлені відповідними органами, зберігаються разом з матеріалами розслідування нещасного випадку. Акт за формою Н-1 на потерпілого під час перебування в рейсі внаслідок катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, але не причетний до керування, складається без використання зазначених матеріалів.

Нещасний випадок, про який своєчасно не повідомлено керівника підприємства чи роботодавця потерпілого або внаслідок якого втрата працездатності настала не одразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси (незалежно від строку настання нещасного випадку). Якщо підприємство, на якому стався такий нещасний випадок, реорганізоване, розслідування проводиться його правонаступником, а у разі ліквідації підприємства встановлення факту настання нещасного випадку розглядається у судовому порядку.

Облік таких нещасних випадків ведеться місцевими держадміністраціями за місцезнаходженням підприємства.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків, підготовкою матеріалів розслідування, веденням обліку нещасних випадків, вжиттям заходів до усунення причин нещасних випадків здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі органи відповідно до компетенції.

Громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи і представників, а також уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці у разі відсутності на підприємстві профспілки.

Зазначені у цьому пункті органи та особи мають право вимагати відповідно до компетенції від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, і складення акта за формою Н-1 у разі, коли виявлено порушення вимог цього Порядку.

Посадова особа органу Держгірпромнагляду в разі відмови роботодавця скласти або затвердити акт за формою Н-5 або Н-1 чи незгоди потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, із змістом зазначеного акта, надходження скарги або незгоди з висновками про обставини і причини настання нещасного випадку чи приховування факту настання нещасного випадку має право видавати обов'язкові для виконання роботодавцем або робочим органом виконавчої дирекції Фонду приписи за формою Н-9 щодо необхідності проведення повторного розслідування нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання чи невизнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складення акта за формою Н-5 або Н-1. Рішення посадової особи органу Держгірпромнагляду може бути оскаржено у судовому порядку. На час розгляду справи у суді дія припису за формою Н-9 зупиняється.

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

Спеціальне розслідування нещасних випадків проводиться при:

- нещасні випадки зі смертельним наслідком;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;
- випадки смерті працівників на підприємстві;
- випадки зникнення працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків;
- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого.

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

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

Віднесення нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, здійснюється відповідно до Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості (z0902-07), затвердженого МОЗ.

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

- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства;

- органу прокуратури за місцем настання нещасного випадку;

- Фондові за місцезнаходженням підприємства

- органу управління підприємства (у разі його відсутності – місцевій держадміністрації);

- закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь);

- первинній організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок - профспілці, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки - уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці);

- органу галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності - територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку;

- органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій за місцем настання нещасного випадку (у разі необхідності).

Якщо стався нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, а також випадок смерті або зникнення під час виконання трудових (посадових) обов'язків фізичної особи - підприємця чи особи, що забезпечує себе роботою самостійно, робочий орган виконавчої дирекції Фонду зобов'язаний негайно передати з використанням засобів зв'язку повідомлення:

- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку;

- органу прокуратури за місцем настання нещасного випадку;

- місцевій держадміністрації;

- територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку;

- закладові державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

- органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій (у разі необхідності).

Зазначені органи та організації негайно повідомляють про нещасний випадок органи та організації вищого рівня.

Повідомлення надсилається також у разі, коли смерть потерпілого настала внаслідок нещасного випадку, що стався раніше. Спеціальне розслідування такого нещасного випадку проводиться в установленому порядку з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування.

Спеціальне розслідування нещасного випадку (крім групових нещасних випадків) проводиться комісією із спеціального розслідування нещасного випадку (далі спеціальна комісія), утвореною територіальним органом Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку, у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно .

До складу спеціальної комісії входять:

- посадова особа територіального органу Держгірпромнагляду (голова комісії);

- представник Фонду за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку в разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно;

- представник органу управління підприємства або місцевої держадміністрації у разі, коли зазначений орган відсутній або нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно;

- представник роботодавця або роботодавець (у виняткових випадках);

- представник первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

- представник профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку;

- представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, або такого закладу за місцем настання нещасного випадку, якщо він стався з фізичною особою-підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно, при розслідування випадку гострого професійного захворювання (отруєння);

- представник Держсільгоспінспекції у разі, коли нещасний випадок стався під час експлуатації зареєстрованих в ній сільськогосподарських машин

Потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, не включається до складу спеціальної комісії, але має право брати участь у засіданнях комісії, висловлювати свої пропозиції, давати пояснення, одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування тощо.

Роботодавець (у разі, коли постраждав роботодавець, орган, до сфери управління якого належить підприємство, а при його відсутності - місцева держадміністрація або виконавчий орган місцевого самоврядування) зобов'язаний забезпечити належні умови і сприяти роботі спеціальної комісії.

Голова спеціальної комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого, членів його сім'ї або уповноважену особу, яка представляє його інтереси, про їх права і запросити до співпраці.

Факт перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем, якщо відповідні документи не оформлені роботодавцем, але потерпілий фактично допущений до роботи, підтверджується в установленому порядку Держпраці на запит голови спеціальної комісії або у судовому порядку.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держгірпромнаглядом або за дорученням його територіальним органом.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано десять і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держгірпромнаглядом.

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися на ядерних установках, підконтрольних Держатомрегулюванню, проводиться комісією, яка утворюється Держатомрегулюванням.

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися під час катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, проводиться з обов'язковим використанням матеріалів розслідування, підготовлених відповідними органами в установленому порядку. Акти за формою Н-1 на потерпілих під час перебування в рейсі внаслідок катастрофи, аварії чи пригоди (події) на транспорті, але не причепних до керування, складаються без використання зазначених матеріалів.

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

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 робочих днів. У разі необхідності строк спеціального розслідування може бути продовжений органом, який призначив спеціальну комісію.

Комісія обстежує місце, де стався нещасний випадок, бере пояснення від роботодавця, осіб, причетних до нещасного випадку, та свідків, визначає відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці, щоб з'ясувати обставини і причини нещасного випадку, визначає, чи пов'язаний цей випадок з виробництвом, та встановлює осіб, які допустили порушення законодавства про охорону праці, що призвело до нещасного випадку.

Комісія також розробляє заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

Члени спеціальної комісії повинні зустрітися з потерпілими або членами їх сімей чи особами, які представляють їх інтереси, з метою розгляду питань щодо

розв'язання соціальних проблем, а також дати роз'яснення щодо їх прав у зв'язку з настанням нещасного випадку.

У разі потреби додаткових досліджень, випробувань, експертизи і т.п. для встановлення причини нещасного випадку і розроблення заходів щодо запобігання подібним випадкам роботодавець зобов'язаний за рішенням спеціальної комісії утворити експертну комісію із залученням до її роботи за рахунок коштів підприємства кваліфікованих фахівців. Порядок утворення та роботи експертної комісії визначається відповідно до законодавства

Лікувально-профілактичні установи, закладів судово-медичної експертизи, органи внутрішніх справ та інші органи зобов'язані безоплатно надавати на запит голови спеціальної комісії матеріали та висновки щодо нещасного випадку у визначені строки, а у разі, коли необхідні висновки судово-гістологічної та судово-токсикологічної експертизи, - після проведення відповідних досліджень.

По завершенню роботи ця комісія складає висновок, у якому стисло визначаються причини, обставини нещасного випадку, зазначаються допущені порушення вимог нормативних актів та пропонуються заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

Під час роботи спеціальної комісії роботодавець повинен створювати усі необхідні умови для розслідування нещасного випадку, надавати необхідну допомогу в оформленні матеріалів, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю спеціальної комісії та залучених до її роботи експертів, інших спеціалістів тощо.

Комісія за результатами спеціального розслідування складає акт форми Н-5, акт форми Н-1 стосовно кожного потерпілого, нещасний випадок з яким визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, карта форми П-5 стосовно кожного потерпілого у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, та інші матеріали.

Кількість примірників акта форми Н-5, акта форми Н-1, карти форми П-5 визначається залежно від кількості потерпілих та органів, яким зазначені документи будуть надсилатися.

Примірники актів форми Н-5, форми Н-1 підписуються головою і всіма членами спеціальної комісії протягом 5 днів після оформлення матеріалів спеціального розслідування. При цьому в акті форми Н-5 зазначається категорія аварії, якщо нещасний випадок є її наслідком.

В акті спеціального розслідування у випадку зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків викладається висновок комісії про зумовленість цього зникнення обставинами виробництва. Такий висновок комісії видається сім'ї цього працівника або особі, яка представляє його інтереси, для звернення до суду із заявою про оголошення працівника померлим.

Якщо суд визнав працівника померлим, то орган Держпромгірнагляду, який призначив комісії із спеціального розслідування цього випадку, відповідно до акта форми Н-5 визнає цей випадок пов'язаним з виробництвом, складає акт форми Н-1, а роботодавець бере цей випадок на облік в установленому порядку.

Керівник органу, який призначив спеціальну комісію, повинен розглянути і затвердити примірники актів форми Н-5 та форми Н-1 протягом доби після надходження матеріалів спеціального розслідування.

До матеріалів спеціального розслідування належать документи, визначені даним Порядком.

Роботодавець у п'ятиденний строк після затвердження актів розслідування зобов'язаний:

-видати наказ про виконання запропонованих комісією заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків та притягнення до відповідальності працівників, з вини яких відбувся нещасний випадок (про вжиття запропонованих заходів роботодавець повідомляє у письмовій формі органи, які брали участь у проведенні розслідування, у зазначені в акті за формою Н-5 строки);

-надіслати копії матеріалів розслідування органам прокуратури, іншим органам, представники яких брали участь у спеціальному розслідуванні, Держпромгірнагляду, Фонду, установі державної санітарно-епідеміологічної служби (у разі виявлення гострого професійного захворювання чи отруєння).

Примірник затвердженого актами форми Н-5 разом з примірником затвердженого акта форми Н-1 примірником карти форми П-5 – у разі гострого професійного захворювання (отруєння) надсилається:

-потерпілому, членом його сім'ї або особі, яка представляє його інтереси;
-фонду за місцезнаходженням підприємства;
-територіальному органу Держпромгірнагляду за місцезнаходженням підприємства.

Примірники затверджених актів Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) та примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) разом з іншими матеріалами спеціального розслідування зберігаються на підприємстві протягом 45 років, а при реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації підприємства - до державного архіву.

У разі спеціального розслідування нещасного випадку, що стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, примірник затвердженого акта форми Н-5 з примірником затвердженого акта форми Н-1, примірник карти форми П-5 – у разі виявленні гострого професійного захворювання (отруєння) у п'ятиденний строк з моменту затвердження акта форми Н-5 надсилається:

-потерпілому, членам його сім'ї або особі, яка представляє його інтереси;
-робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування, в якому зареєстровано особу, яка забезпечує себе роботою самостійно, разом з примірником інших матеріалів спеціального розслідування.

Копії матеріалів спеціального розслідування надсилаються органам прокуратури, Держгірпромнагляду, іншим органам, представники яких брали участь у спеціальному розслідуванні. Якщо виявлено гостре професійне захворювання (отруєння), то копія акта форми Н-1 надсилається разом з примірником карти форми П-5 до установи державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку, яка веде облік гострих професійних захворювань (отруєнь).

Примірники затверджених актів Н-5 і Н-1 (коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і примірник картки за формою П-5 (при виявленні гострого професійного захворювання (отруєння) разом з іншими матеріалами спеціального розслідування зберігаються у робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45 років. При реорганізації робочого органу передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації робочого органу - до державного архіву.

На вимогу потерпілого або членів його сім'ї чи уповноваженої особи, яка представляє його інтереси, голова спеціальної комісії зобов'язаний ознайомити їх з матеріалами спеціального розслідування.

Слід зазначити, що Держпромгірнагляд або його територіальний орган за певних обставин для забезпечення об'єктивності спеціального розслідування має право призначити повторне (додаткове) спеціальне розслідування нещасного випадку, створивши нову комісію, і за результатами цього розслідування скасувати висновки попередньої спеціальної комісії та вжити запобіжних заходів. Якщо при розслідуванні виявлені ознаки злочину, то керівники Держпромгірнагляду та його територіальних органів зобов'язані повідомити про це органи прокуратури і передати їм відповідні матеріали.

У разі незгоди роботодавця, потерпілого або його сім'ї чи особи, яка представляє його інтереси, із змістом матеріалів повторного (додаткового) розслідування рішення спеціальної комісії може бути оскаржено у судовому порядку.

За зверненням Держгірпромнагляду або його територіальних органів органи прокуратури подають інформацію про рішення, яке прийняте за результатами розгляду матеріалів спеціального розслідування.

Орган управління підприємства, а у разі його відсутності місцева держадміністрація після одержання матеріалів спеціального розслідування повинна розглянути питання щодо обставин і причин настання нещасного випадку та розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

На підставі матеріалів спеціального розслідування нещасних випадків роботодавець (керівник) складає статистичну звітність і несе повну відповідальність за її достовірність. Він також зобов'язаний розробляти і виконувати заходи запобігання подібним випадкам.

Підприємства, установи, організації, а також робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування ведуть облік усіх нещасних випадків.

Держпромгірнагляд, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві держадміністрації ведуть оперативний облік нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ

Отже, розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю.

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

4. Розслідування хронічних професійних захворювань

Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню. До хронічного професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, пов'язаних з роботою.

До хронічного професійного захворювання належить також захворювання, що виникло після багатократного та/або тривалого впливу шкідливих виробничих факторів. Хронічне професійне захворювання не завжди супроводжується втратою працездатності.

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

Віднесення захворювання до професійного здійснюється відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці згідно з додатком 14 та переліку професійних захворювань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України (Офіційний вісник України, 2000 р., N 45, ст. 1940).

Перелік установ і закладів, які мають право встановлювати остаточний діагноз професійних захворювань, переглядається кожні п'ять років та затверджується МОЗ.

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

Для встановлення остаточного діагнозу та зв'язку захворювання з впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу лікар-профпатолог до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу з відповідними документами.

Рішення про підтвердження або відміну раніше встановленого діагнозу професійного захворювання оформляється висновком лікарсько-експертної комісії.

У спірних випадках остаточне рішення щодо встановлення діагнозу професійного захворювання приймається центральною лікарсько-експертною комісією державної установи Інститут медицини праці Національної академії медичних наук України.

Повідомлення про професійне захворювання (отруєння) за формою П-3 спеціалізований профпатологічний лікувально-профілактичний заклад, стосовно кожного хворого протягом трьох днів після встановлення діагнозу надсилається керівникові підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, закладові державної санітарно-

епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, робочому органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу.

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

Відповідальність за своєчасне повідомлення про професійне захворювання (отруєння) несе керівник спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, який встановив або відмінив діагноз професійного захворювання.

Оскарження рішення зазначеної комісії у разі незгоди хворого або роботодавця здійснюється у судовому порядку.

За наявності ознак стійкої втрати професійної працездатності внаслідок професійного захворювання лікувально-профілактичний заклад, що надає медичну допомогу працівникам підприємства, на якому працює хворий, або лікувально-профілактичний заклад за місцем його проживання направляє хворого на медико-соціальну експертну комісію для встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності.

Розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань покладено на головного державного санітарного лікаря, який отримав повідомлення за формою П-3. Він зобов'язаний створити комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання. До складу комісії входять: представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (голова комісії); представники лікувально-профілактичного закладу; роботодавця; первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня); представники вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також у разі потреби представники інших органів. При ліквідації підприємства без правонаступника до складу комісії з розслідування входить представник місцевої держадміністрації за місцем реєстрації підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до професійного захворювання. Розслідування проводиться протягом десяти робочих днів. Якщо з об'єктивних причин розслідування не може бути проведене у зазначений строк, термін може бути продовжений керівником закладу, що утворив комісію, але не більш як на один місяць (копія відповідного наказу надсилається всім членам комісії з розслідування).

Роботодавець зобов'язаний в установленний для проведення розслідування строк здійснити наступні заходи:

1. Подати комісії з розслідування: відомості про професійні обов'язки працівника; документи і матеріали, які характеризують умови праці на робочому місці (дільниці, цеху); необхідні результати експертизи, лабораторних досліджень для проведення оцінки умов праці; матеріали, що підтверджують

проведення інструктажів з охорони праці; копії документів, що підтверджують видачу працівникові засобів індивідуального захисту; приписи або інші документи, які раніше видані закладами державної санітарно-епідеміологічної служби і стосуються даного професійного захворювання; результати медичних оглядів працівника (працівників); інші матеріали;

2. Забезпечити комісію з розслідування приміщенням, транспортними засобами і засобами зв'язку;

3. Організувати друкування, тиражування і оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування, у тому числі акта розслідування хронічного професійного захворювання.

Комісія з розслідування зобов'язана:

- розробити програму розслідування причин виникнення професійного захворювання;
- розглянути питання щодо необхідності залучення до її роботи експертів;
- провести розслідування обставин і причин виникнення професійного захворювання;

скласти акт розслідування хронічного професійного захворювання.

Комісія з розслідування на основі поданих роботодавцем матеріалів та інших документів проводить оцінку умов праці працівника а у разі потреби вимагає проведення додаткових досліджень на робочому місці та бере участь у них, вивчає первинну медичну документацію щодо хворого.

Розслідування причин виникнення професійних захворювань у працівників, направлених на роботу за межі підприємства, проводиться комісією з розслідування, головою якої є представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, що здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання.

Підприємство, де виявлено професійне захворювання, повинно повідомити про це підприємство, працівником якого є хворий, та робочий орган виконавчої дирекції Фонду.

У роботі комісії з розслідування такого випадку обов'язково беруть участь представники підприємства, працівником якого є хворий, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, представник вищого профспілкового органу, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.

Встановлення професійного захворювання в осіб, які працювали за межами України на підприємствах колишнього СРСР, проводиться згідно цього Порядку на підставі нотаріально завіреної копії трудової книжки.

При виявленні професійного захворювання у непрацюючих пенсіонерів, які працювали на території України, розслідування проводиться згідно цього Порядку на підприємстві, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання.

За результатами розслідування комісія протягом трьох днів після закінчення розслідування складає акт за формою П-4 у шести примірниках, в якому зазначаються основні умови, обставини і причини виникнення

професійного захворювання, заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання та забезпечення нормалізації умов праці, а також встановлюються особи, які не виконали відповідні вимоги законодавства про охорону праці і про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Акт за формою П-4, підписаний членами комісії з розслідування, затверджується головним державним санітарним лікарем, який створив комісію, та завіряється печаткою.

Якщо будь-хто із членів комісії не згоден із змістом акта за формою П-4, то він його підписує і письмово викладає свою окрему думку, яка додається до акта і є його невід'ємною частиною, про що робиться відмітка у зазначеному акті.

Акт за формою П-4 надсилається хворому, робочому органу виконавчої дирекції Фонду, первинній організації відповідної профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищому профспілковому органу, профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, підприємству. Один екземпляр акта за формою П-4 разом з матеріалами розслідування зберігається на підприємстві, в закладі державної санітарно-епідеміологічної служби та робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45 років, а в інших організаціях - не менше строку, передбаченого для вжиття визначених у ньому профілактичних заходів.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після закінчення розслідування причин виникнення професійного захворювання розглянути матеріали розслідування та видати наказ про вжиття заходів до запобігання виникненню професійних захворювань та про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні санітарних норм і правил, що призвело до виникнення професійного захворювання.

Про вжиття запропонованих комісією з розслідування заходів до запобігання виникненню професійних захворювань роботодавець письмово інформує заклад державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, протягом зазначеного в акті за формою П-4 строку.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування причин виникнення професійних захворювань документальним оформленням, вжиттям заходів до усунення зазначених причин здійснюють заклади державної санітарно-епідеміологічної служби, робочі органи виконавчої дирекції Фонду, профспілки або уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці відповідно до їх повноважень.

Реєстрація та облік випадків професійних захворювань (отруєнь) ведеться:

- у журналі обліку професійних захворювань (отруєнь) на підприємстві;
- у робочих органах виконавчої дирекції Фонду та в закладах державної санітарно-епідеміологічної служби на підставі повідомлень за формою П-3 та актів за формою П-4;

- у лікувально-профілактичних закладах на підставі медичних висновків лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, а також повідомлень за формою П-3.

У разі виявлення кількох професійних захворювань хворий реєструється в журналі один раз із зазначенням усіх діагнозів

Підтверджені випадки професійних захворювань працівників, які змінили місце роботи, або непрацюючих пенсіонерів підлягають реєстрації та обліку на останньому підприємстві, де були умови для виникнення професійного захворювання (незалежно від стажу роботи на ньому), в робочому органі виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням такого підприємства та закладі державної санітарно-епідеміологічної служби.

Випадки професійних захворювань, які виявлені в осіб, що приїхали на постійне проживання в Україну з інших держав, розслідуються в порядку, передбаченому міжнародними договорами України, та реєструються лікувально-профілактичними закладами, закладами державної санітарно-епідеміологічної служби та робочими органами виконавчої дирекції Фонду за місцем їх проживання в Україні.

ВИСНОВКИ З ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ

Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню. Випадки професійних інфекційних захворювань та хронічних професійних інтоксикацій розслідуються як хронічні професійні захворювання. Перелік установ і закладів, які мають право встановлювати остаточний діагноз професійних захворювань, переглядається кожні п'ять років та затверджується МОЗ.

Розслідування та облік аварій

Аварія – це раптова подія, така як викид небезпечних речовин, пожежа або вибух, внаслідок порушення експлуатації підприємства (об'єкта), що призводить до негайної або наступної погрози для життя і здоров'я людей, навколишнього середовища, матеріальних цінностей на території підприємства або за його межами. Розслідування проводиться у разі, коли сталася:

1) аварія першої категорії, внаслідок якої: смертельно травмовано п'ять та більше осіб або травмовано десять і більше осіб; спричинено викид отруйних, радіоактивних та небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства; збільшилася більш як у 10 разів концентрація забруднюючих речовин у навколишньому природному середовищі; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства чи населення;

2) аварія другої категорії, внаслідок якої: смертельно травмовано до п'яти осіб або травмовано від чотирьох до десяти осіб; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці з чисельністю працюючих 100 і більше осіб.

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

З метою врахування специфіки галузей економіки, визначення аварій першої чи другої категорії центральними органами виконавчої влади у разі потреби розробляються і затверджуються відповідні галузеві порядки проведення розслідування аварій за погодженням з Держгірпромнаглядом.

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

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані: діяти згідно з планом локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, вжити першочергових заходів до рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги; локалізації аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей; збереження до прибуття комісії з розслідування аварії обстановки на місці аварії; негайно повідомити про аварію територіальний орган Держгірпромнагляду, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію, орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а у разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган Фонду.

Розслідування аварії, під час якої сталися нещасні випадки, проводиться з урахування вимог цього Порядку.

У разі коли Кабінетом Міністрів України не прийнято спеціального рішення щодо розслідування аварії, під час якої не сталося нещасних випадків, розслідування проводиться відповідними комісіями, що утворюються:

- при настанні аварії першої категорії - центральним органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з відповідними органами державного нагляду за охороною праці та МНС;

- при настанні аварії другої категорії - керівником органу, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з Держгірпромнаглядом та МНС.

Головою комісії з розслідування аварії призначається представник органу, до сфери управління якого належить підприємство, або представник територіального органу Держгірпромнагляду чи МНС.

У ході розслідування комісія з розслідування аварії:

- 1) визначає: масштаб аварії; необхідність утворення експертної комісії, яка встановлює обставини і причини аварії, фактори, що призвели до аварії, розробляє план заходів щодо запобігання подібним аваріям та у разі потреби готує пропозиції стосовно коригування нормативної та проектної документації;

2) підтверджує факти порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, встановлює осіб, що несуть відповідальність за виникнення аварії, розробляє план заходів щодо ліквідації її наслідків та запобігання подібним аваріям.

Аналіз безпеки підприємства проводиться на підставі розгляду його стану відповідно до вимог типового Положення, міжгалузевої і галузевої нормативної документації, рекомендацій довідкової і науково-технічної літератури, а також з урахуванням аварій і аварійних ситуацій, що відбувалися на аналогічних підприємствах (об'єктах).

Комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом десяти робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-5, визначити збитки.

Залежно від масштабу аварії у разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, який утворив комісію з розслідування аварії, з метою проведення додаткових досліджень або експертизи. За результатами розслідування аварії роботодавець видає наказ, яким на підставі висновків відповідної комісії затверджує план заходів щодо запобігання подібним аваріям і згідно із законодавством притягає до відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці, а також затверджує: Аналіз безпеки підприємства проводиться на підставі розгляду його стану відповідно до вимог типового Положення, нормативної документації, рекомендацій довідкової і науково-технічної літератури, а також з урахуванням аварій і аварійних ситуацій, що відбувалися на аналогічних підприємствах (об'єктах).

Матеріали розслідування аварії включають акт за формою Н-5, доповідну записку про роботу аварійно-рятувальних служб або підрозділів державної пожежної охорони, якщо вони залучалися до ліквідації наслідків аварії, та інші документи згідно вимог цього Порядку. Керівник підприємства (роботодавець), де сталася аварія, у п'ятиденний строк після закінчення розслідування надсилає матеріали з розслідування аварії прокуратурі та органам, представники яких брали участь у її розслідуванні, також розробляє план заходів щодо запобігання подібним аваріям.

Письмову інформацію про вжиття заходів, визначених комісією з розслідування аварії, роботодавець подає у зазначені в акті за формою Н-5 строки організаціям, представники яких брали участь у розслідуванні.

У разі розслідування аварії, що не спричинила нещасних випадків, примірник акта за формою Н-5 зберігається на підприємстві до завершення вжиття заходів, визначених комісією, але не менш як два роки.

Облік аварій першої і другої категорії ведуть підприємства і органи державного управління охороною праці та органи державного нагляду за охороною праці і реєструють їх у відповідних журналах.

Контроль за своєчасним та об'єктивним проведенням розслідування, документальним оформленням та обліком аварій, вжиттям заходів до усунення їх причин, здійснюють органи державного управління охороною праці та органи державного нагляду за охороною праці.

ВИСНОВКИ З П'ЯТОГО ПИТАННЯ

Аварія – це раптова подія, така як викид небезпечних речовин, пожежа або вибух, внаслідок порушення експлуатації підприємства (об'єкта), що призводить до негайної або наступної погрози для життя і здоров'я людей, навколишнього середовища, матеріальних цінностей на території підприємства або за його межами. Розслідування

У разі коли Кабінетом Міністрів України не прийнято спеціального рішення щодо розслідування аварії, під час якої не сталося нещасних випадків, розслідування проводиться відповідними комісіями

Аналіз безпеки підприємства проводиться на підставі розгляду його стану відповідно до вимог типового Положення, міжгалузевої і галузевої нормативної документації, рекомендацій довідкової і науково - технічної літератури, а також з урахуванням аварій і аварійних ситуацій, що відбувалися на аналогічних підприємствах (об'єктах).

ВИСНОВКИ ДО ТЕМИ:

1. Травматизм, професійні захворювання наносять великі економічні збитки – більше 1 млрд. грн. за рік.

2. До причин, які призводять до травматизму відносяться організаційні, психофізіологічні, але головною причиною є низька виробнича дисципліна, низька якість підготовки працівників, низька заробітна плата, безвідповідальність роботодавців.

3. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань здійснюється на основі положень Порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 30 листопада 2011 р. №1232.

4. В галузях виробництва розроблені організаційні, технічні та інші заходи профілактики травматизму, професійних захворювань та аварій.