КЗ КОР «Чорнобильськийй медичний фаховий коледж»

ЛЕКЦІЇ

з основ охорони праці та охорони праці в галузі

для студентів 2А курсу

відділення «Лікувальна справа»

Лекція №1

Тема: Правові та організаційні основи охорони праці. Основи законодавства України про охорону праці.

План

1. Основні поняття в галузі ОП
2. Терміни та їх визначення
3. Загальні положення системи управління охороною праці
4. Законодавство України про охорону праці
5. Конституційні засади ОП в Україні
6. Закон України «Про охорону праці»
7. Кодекс Законів про працю
8. Конституція України
9. Основні принципи державної політики в галузі ОП

Студент повинен знати:

- законодавчі документи про охорону праці;
- основні поняття, терміни в галузі охорони праці;
- основні принципи державної політики в галузі ОП.

Студент повинен вміти:

-користуватися нормативними документами;

-

Література

В.С. Тарасюк «Охорона праці в лікувально – профілактичних закладах» ст.. 48 – 68, 113 - 116

Зміст теми

Основні завдання системи стандартів безпеки праці

Після проголошення Україною незалежності й розпаду СРСР стандарти (ГОСТи) визнані міждержавними. Крім того, Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики (Держспоживстандарт розробляє державні стандарти України (ДСТУ).

В Україні з 1995 р. діють Державний реєстр нормативно-правових актів (правил, норм, положень, інструкцій; тощо), а також близько 350 міждержавних стандартів

системи безпеки праці (ГОСТ ССБП) і близько 40 державних стандартів України (ДСТУ).

Реєстр Нормативно-правових актів охорони праці (НПАОП) — це офіційне видання, призначене для використання керівниками підприємств, посадовими особами та працівниками.

Реєстр НПАОП — це банк даних, який складається і ведеться для забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду ц актів.

Правила, норми, стандарти безпеки праці вимагають створення безпечних машин, механізмів, інструментів та іншого виробничого приладдя, розроблення безпечних технологічних процесів, методів і прийомів праці, створення ефективних і надійних засобів колективного та індивідуального захисту, і забезпечення дотримання правил і норм, встановлених для виробничих процес та обладнання, засобів захисту, а також для самих працівників.

МЕТОЮ навчальної дисципліни «Охорона праці» є вивчення основ законодавства України з охорони праці і на цій підставі засвоєння комплексу адміністративних, інженерно-технічних, санітарно-гігієнічних та медичних заходів у галузі охорони здоров»я, спрямованих на профілактику виробничого травматизму, виникнення професійних отруєнь і захворювань та інших несприятливих порушень у стані здоров»я в результаті впливу шкідливих факторів виробничого середовища**.**

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

Значення охорони праці полягає в тому, що саме вона є головною умовою збереження здоров’я та захисту людини від впливу шкідливих факторів виробничого середовища.

Охорона праці як невід’ємна складова безпеки життєдіяльності людини в умовах виробництва поширюється на усі організації незалежно від форм їх власності та видів діяльності.

ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Конституція України

Стаття 24. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Стаття 45. Кожен, хто працює, має право на відпочинок. 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.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Стаття 46. 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 інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян підприємств установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Стаття 50. Кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Кожному гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення. Така інформація ніким не може бути засекречена.

Стаття 57. Кожному гарантується право знати свої права і обов'язки. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, мають бути доведені до відома населення у порядку, встановленому законом.

Кодекс законів про працю України

Стаття 1*. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

Стаття 2. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Працівники мають праві на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дні та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право ні здорові і безпечні умови праці, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повно або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу і разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або

займаної посади,

Глава II. Колективний договір

Стаття 10. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Стаття 11. Колективний договір укладається на підприємствах в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Стаття 12. Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Стаття 13. Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюється взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих,трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

• зміни в організації виробництва і праці,

• забезпечення продуктивної зайнятості,

• нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат надбавок, премій та ін.),

• встановлення гарантій компенсацій, пільг,

• участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом),

• режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку,

• умов і охорони праці,

Глава III. Трудовий договір

Стаття 24. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за «медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Стаття 29. До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і

шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного Договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Стаття 40. Трудовий договір, укладений на невизначений строк може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

-виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стані здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посади) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Глава IV. Робочий час

Стаття 50. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Стаття 51. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, — не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Стаття 52. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Стаття 54. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Стаття 55. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176),

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192),

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172)...

Стаття 62. Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53, 161)..

Стаття 63. До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Стаття 65. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Глава V. Час відпочинку

Стаття 66. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час.

Стаття 74. Всім працівникам надаються щорічні відпустки із береженням місця роботи (посади) і середнього заробітку (статті 75 76).

Стаття 76. Щорічні додаткові відпустки надаються:

1) працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами раці,

2) працівникам, які зайняті в окремих галузях народного гос-одарства і мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві, організації,

3) працівникам з ненормованим робочим днем,

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактич но відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробо чий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Глава X. Трудова дисципліна

Стаття 139. Працівники зобов'язані працювати чесно сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власник або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Стаття 141. Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Стаття 142. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

Глава XI. Охорона праці

Стаття 153. На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої ро-

боти, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.

Стаття 155. Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу органів державного нагляду за охороною праці Забороняється.

Власник, який створив нове підприємство, Зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок його роботи.

Стаття 158. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Стаття 159. Працівник зобов'язаний:

• знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

• додержувати зобов'язань щодо охорони Праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

• проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

• співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

Стаття 160. Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.

Стаття 161. Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

Стаття 162. Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Стаття 163. На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.

Стаття 164. Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.

Стаття 165. На роботах, зв'язаних з забрудненням, видається безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо

діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби.

Стаття 166. На роботах з шкідливими умовами праці працівникам видаються безплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти.

На роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

працівників.

Стаття 169. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Стаття 170. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або провадиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.

Стаття 171. Власник або уповноважений ним орган повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.

Стаття 172. У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій,

встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (статті 55, 63).

Стаття 173. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний відповідно до законодавства відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків.

Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди.

Глава XII. Праця жінок

Стаття 174. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними Умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду) охороною праці.

Стаття 175. Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, що викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджусь Кабінетом Міністрів України. Зазначені у частині першій і статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Стаття 176. Не допускається залучення до робіт у нічний до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Стаття 177. Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Стаття 178. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього робітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповіді до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства,установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і треті цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одерж1, вали до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Стаття 179. Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю сімдесят календарних днів до родів і п'ятдесят шість (разі ненормальних родів або народження двох чи більше дітей - сімдесят) календарних днів після родів, які обчислюються сумарно надаються жінкам повністю, незалежно від кількості днів, фактично використаних до родів, і за їх бажанням частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню. (Згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91 частково оплачувані відпустки, передбачені цією статтею, з 01.01.92 здаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років).

Крім зазначених відпусток, жінці за її заявою, надається додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років. У разі, коли дитина потребує домашнього догляду, жінці надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Підприємства і організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною більшої тривалості.

Частково оплачувана відпустка і додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом або іншими родичами, які фактично здійснюють догляд за дитиною.

За бажанням жінки та осіб, зазначених у частині четвертій цієї статті, в період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги період частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною.

Стаття 180. При наданні жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю і родами власник або уповноважений ним орган зобовязаний за їх заявою приєднати до неї щорічну відпустку незалежно від тривалості роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 181. Частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років і додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині четвертій статті 179 цього Кодексу, повністю або частинами в межах встановленого строку і оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років і додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення не віку трьох років (до шести років — частина друга статті 179) зараховується як в загальний, так і в безперервний стаж роботи і в ста: роботи за спеціальністю. (Згідно із Законом № 871-12 від 20.03.9 частково оплачувані відпустки, передбачені цією статтею, 01.01.92 надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років). В стаж роботи, що дає право на щорічні оплачувані відпустки, час відпусток по догляду за дитиною не зараховується.

Стаття 183. Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв установлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Стаття 184. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина друга статті 179), одиноких

матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Стаття 185. Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.

Стаття 191. Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Стаття 192. Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Стаття 193. Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Стаття 194. Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Стаття**195.** Щорічні відпустки працівникам молодше вісімнадцяти років надаються в літній час або, на їх бажання, в будь-яку іншу пору року. Відпустки за перший рік роботи працівникам молодше вісімнадцяти років надаються за їх заявою і до закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 196. Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років.

Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до суду.

Стаття 197. Працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних, навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідго-

товки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.
Молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.
Стаття 198. Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки

Закон України «Про охорону праці»

від 14 жовтня 1992 р. має велике соціально-економічне значення, оскільки стосується життєвих інтересів громадян України.
Однак з часом стало зрозумілим, що внаслідок динамічних перетворень, які відбулись в економічній та соціальній сферах країни, необхідно внести певні зміни до закону, передусім з метою його удосконалення та адаптування до сучасних реалій.

Верховна Рада України 21 листопада 2002 р. затвердила **Закон «Про внесення змін до Закону України "Про охорону праці"»**.

Так, у розділі I «**Загальні положення**» крім обґрунтування основних завдань, що стоять перед організацією охорони праці, чітко визначені такі поняття, як роботодавець і працівник (ст. 1). **Роботодавець —** ***це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання; фізична особа, яка використовує найману працю. Водночас працівник — це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).***

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливий вплив їх на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного відбору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату непрацездатності.

Права працівників на охорону праці під час роботи (ст. 6) передбачають, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, для людей, які його оточують, для виробничого середовища тощо.

За період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У такому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за його згодою на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

У ст. 7 визначені права працівників на пільги і компенсації за роботу у важких та шкідливих умовах праці.

Зокрема, визначено, що працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням,

молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

На роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, мийні та знешкоджувальні засоби тощо (ст. 8).

Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій або стихійного лиха, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний за свій рахунок забезпечити придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Відповідні виплати, спрямовані на відшкодування збитків у разі погіршання здоров'я працівників або у разі їх смерті, має здійснювати Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ст. 9).

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати додаткові виплати потерпілим та членам їх сімей відповідно до колективного або трудового договору.

Статтями 10, 11 та 12 закону передбачені вимоги щодо охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів, які передбачають:

— заборону застосування праці жінок на важких роботах, роботах зі шкідливими небезпечними умовами праці та підземних роботах, а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я;

— недопуск неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці;

— створення належних умов праці для інвалідів з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації;

— запровадження додаткових заходів щодо безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям організму інвалідів, причому їх залучення до надурочних робіт і робіт у нічний час не допускається.

Розглядаючи питання щодо управління охороною праці та основних обов'язків роботодавця (ст. 13), слід зазначити, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

— створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та ступінь відповідальності за виконання покладених на них функцій, контролює їх дотримання тощо;

— розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

— забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

— впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

— забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

— здійснює роботу щодо усунення причин, які призводять до нещасних випадків і професійних захворювань, та забезпечує запровадження профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

— організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінення технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці у порядку і терміни, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

— розробляє та затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях згідно з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці, безоплатно забезпечує працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

— здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту тощо;

— організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

— вживає термінових заходів для допомоги потерпілим та в разі потреби залучає професійні аварійно-рятувальні формування для ліквідації аварій або нещасних випадків, що виникли на підприємстві.

Працівник у ході виконання трудових та професійних обов'язків зобов'язаний (ст. 14):

— дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, що його оточують, у процесі виконання будь-яких робіт та під час перебування на території підприємства;

— знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

— проходити в установленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Наступна стаття закону (ст. 15) визначає той факт, що на підприємстві з кількістю працівників понад 50 осіб роботодавець має створити **службу охорони праці**

відповідно до типового положення (дод. 9), що затверджується уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

На підприємстві з кількістю працівників до 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працівників менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю, причому припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки в разі ліквідації підприємства або припинення використання найманої праці фізичною особою.

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія **з питань охорони праці (ст. 16).**

Комісія складається з представників роботодавця та профспілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціаліста з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці та роботах, де є потреба у професійному відборі, проведення щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року тощо (ст

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок проведення позачергових медичних оглядів працівників:

— за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршання стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

— за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі здійснення трудової діяльності повинні проходити за рахунок роботодавця **інструктаж та навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, навчання правилам поведінки у разі виникнення аварії (ст. 18).**

Працівники, зайняті на роботах з **підвищеною небезпекою** або там, де є потреба у професійному відборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу та періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У розділі IV «Стимулювання охорони праці», зокрема у ст. 25 та 26, визначено низку питань стосовно економічного стимулювання охорони праці та перераховано вимоги щодо відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих унаслідок порушення вимог з охорони праці. Підкреслюється, що:

— до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці, що визначені колективним договором (угодою);

.

Лекція №2

Тема: Організаційні основи безпеки праці. Система управління охороною праці в галузі. Навчання, інструктажі, перевірка знань з питань охорони праці

План

1. Основні завдання системи стандартів безпеки праці
2. Основні завдання системи управління охороною праці
3. Колективний і трудовий договори як відображення законодавства з ОП
4. Права працівників на ОП під час роботи на підприємстві на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці
5. Медичні огляди працівників
6. Організація навчання з ОП: інструктажі, стажування, інструкції з ОП
7. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві

Література

В.С. Тарасюк «Охорона праці в лікувально – профілактичних закладах» ст.. 68 – 97

Студент повинен знати:

- основні завдання стандартів охорони праці та управління охороною праці;
- права і обов’язки на робочому місті;

Студент повинен вміти:

- складати орієнтовний перелік питань інструктажів, оформляти їх;
- складати акт про нещасний випадок та його розслідування;

Зміст теми:

Колективний і трудовий договори як відображення законодавства з охорони праці

Колективний договір — це письмова нормативна угода між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, від імені якого виступає профспілковий комітет чи інший уповноважений трудовим колективом орган.

Цією угодою визначаються взаємні зобов'язання сторін у галузі трудових і соціально-економічних відносин .

.

Колективний договір (угода) є одним із найважливіших офіційних документів, що існують у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем (власником) і виконавцями (працівниками) з низки першочергових соціальних питань, у тому числі з питань забезпечення оптимальних умов здійснення трудової діяльності, безпеки життєдіяльності та охорони праці.

В умовах лікувально-профілактичних закладів такий договір складається | між колективом лікарні як виконавцем та адміністрацією (головним лікарем) як роботодавцем. Це випливає з вимог Законів України «Про охорону праці» ї та «Про колективні договори та угоди», якими передбачено, що здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці визначається встановленням певних обов'язків сторін, а їх реалізація забезпечується передусім за допомогою колективного договору (угоди).

Структура і зміст колективного договору.

1. Загальні положення. Формулюється основна мета договору, визначаються уповноважені особи, що мають підписати колективний договір, встановлюються термін його дії та коло працівників, на яких поширюється дія договору.

2. Загальні обов'язки сторін. Наводиться перелік основних обов'язків адміністрації, спрямованих на забезпечення високої ефективності трудової діяльності, створення безпечних умов праці та побуту співробітників і членів сімей, а також визначається перелік нагальних обов'язків виконавців щодо суворого дотримання виробничої дисципліни та вимог охорони праці, викладаються обов'язки профспілкового комітету як виразника інтересів колективу тощо.

3. Трудовий договір.

4. Зайнятість. Передбачається право на інформування про робочі можливі зміни при ліквідації підприємства (закладу) тощо.

5. Робочий час і час відпочинку.

6. Підвищення кваліфікації, перепідготовка та перенавчання.

7. Охорона праці передбачає:

— одержання інформації з питань умов праці і, отже, зумовлює право працівників на отримання достовірної інформації про стан умов праці на кожному робочому місці та можливі негативні наслідки їх впливу на здоров'я;

— створення нешкідливих і безпечних умов праці на підставі визначення обов'язків адміністрації (роботодавця) щодо здійснення заходів, спрямованих на забезпечення нешкідливих і безпечних умов праці, зниження негативного впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працездатність здоров'я працівників;

- встановлення термінів проведення атестації робочих місць та визначення заходів щодо усунення негативного впливу конкретних фізичних, хіміко-біологічних та інших факторів виробничого середовища;
- визначення обов'язків адміністрації щодо поліпшення умов праці і побуту жінок, неповнолітніх, інвалідів та інших категорій працівників;
- встановлення пільг і компенсацій за несприятливі умови праці, затвердження переліку професій та посад, яким надаються пільги і компенсації (спеціальне харчування, додаткові відпустки, скорочений робочий день, засоби індивідуального захисту тощо), регламентування порядку та форм компенсації в разі втрати працівниками здоров'я і працездатності або сім'ям загиблих на виробництві;
— заохочення та встановлення відповідальності за стан охорони праці, доплатт і додаткових пільг працівникам за роботу без порушень вимог охорони праці;
— запровадження громадського контролю за станом охорони праці, формування обов'язків профспілкового комітету, комісій з охорони праці та уповноважених трудових колективів щодо перевірки стану умов праці та дотримання норм і стандартів техніки безпеки на кожному робочому місці;
— реалізацію низки інших заходів з урахуванням особливостей виробничих умов у відповідних структурах медичної галузі.

8. Оплата праці.
10. Житлово-побутові і соціально-культурні умови..
11. Додаткові пільги.

Трудовий договір є складовою частиною колективного договору, що має певну специфіку.

Якщо колективний договір — це угода між колективом та адміністрацією, то трудовий договір — це індивідуальна угода між окремим виконавцем та роботодавцем.

Необхідність укладання трудового договору зумовлена специфікою тих чи інших видів робіт та особливостями функціональних обов'язків конкретного виконавця, які, зрозуміло, не можна повною мірою відобразити у колективному договорі (поява нових професій, спеціальностей, прийняття на роботу молодих спеціалістів тощо).

Наприклад: до лікувально-профілактичного закладу надійшов новий прилад (нове обладнання, робота з яким потребує виняткової специфіки роботи, — відкриті радіоізотопи, лікувально-діагностичний комплекс з використанням лазерного випромінювання тощо). Відповідно, роботодавець повинен укласти з виконавцем належну трудову угоду.

Права працівників на охорону праці під час роботи на підприємстві, на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Закон України «Про охорону праці» захищає соціальні права працівників.

Він вимагає, щоб при укладанні трудового договору громадянин був повністю проінформований роботодавцем під розписку:

— про умови праці на підприємстві;
— про наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечні шкідливих виробничих факторів, які ще не усунено, та можливі наслідки впливу на здоров'я;
— про його права та пільги (лікувально-профілактичне харчування, молоко або інші рівноцінні харчові продукти, оплачувані перерви санітар оздоровчого призначення, скорочена тривалість робочого дня, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі тощо) відповідно до законодавства і колективного договору.

Умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Громадянину не може пропонуватися робота, яка за медичними висновком та результатами психофізіологічної експертизи протипоказана йому за станом здоров'я.

Під час роботи на підприємстві працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла не передбачена трудовим договором виробнича ситуація, небезпечна для нього, оточення або довкілля.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, роботи машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не дотримується законодавства про охорону праці. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не меншому ніж тримісячний заробіток.

Організація захисту працівників від впливу несприятливих факторів у сучасному виробництві

Сучасна система заходів, спрямованих на запобігання негативному впливу виробничих факторів на організм людини, передбачає проведення гігієнічного нормування, запровадження технологічних, санітарно-технічних, архітектурно-планувальних, організаційних та лікувально-профілактичних заходів, а також використання індивідуальних засобів захисту.

Гігієнічне нормування — це розроблення та наукове обґрунтування певних гігієнічних стандартів, регламентів, санітарних правил і норм щодо впливу на організм людини різних факторів виробничого середовища, які забезпечують здійснення продуктивної та безпечної трудової діяльності у нешкідливих умовах.

Технологічні заходи спрямовані на зменшення ступеня впливу і навіть повне виключення з трудового процесу того чи іншого шкідливого фактора за рахунок докорінної зміни технології виробництва. До заходів подібного змісту слід віднести: запровадження безвідходних технологій і технологій замкнутого циклу, автоматизацію і механізацію виробничих процесів, запровадження дистанційного управління трудовим процесом тощо.

Санітарно-технічні заходи забезпечують зниження рівня впливу шкідливого фактора за рахунок використання спеціальних технічних пристроїв. До таких заходів належать: герметизація робочих зон, застосування пило- та шумонепроникних кожухів, налагодження потужної загальної припливно-витяжної або місцевої витяжної вентиляції (витяжні шафи, кожухи, зонти, бокові відсоси), а також використання спеціальних (наприклад, акустичних) екранів.

Організаційні заходи передбачають організацію раціонального режиму праці та відпочинку, який повною мірою відповідає фізіолого-гігієнічним нормативам, обмеження часу контакту працівника зі шкідливими речовинами, повсюдне проведення професійної консультації та професіонального відбору, а також недопущення на шкідливі підприємства підлітків і жінок.

Засоби індивідуального захисту, що дають можливість суттєво зменшити рівень впливу шкідливих речовин на окремі органи та системи, прийнято поділяти на такі групи:

— спецодяг та спецвзуття (мал. 1);

— засоби захисту рук — засоби механічного захисту (рукавиці) (мал. 2);

— засоби індивідуального захисту органів дихання (мал. 3) — фільтрувальні та ізолювальні респіратори і протигази, ізолювальні шлангові та автономні дихальні апарати, дитячі і промислові протигази;

— засоби захисту голови (мал. 4) — каски загального призначення, каски для роботи під землею, каски спеціального призначення, шоломи, косинки;

— засоби захисту очей (мал. 5) та обличчя — захисні окуляри відкритого і закритого типу, герметичні та металізовані окуляри, захисні маски;

— засоби захисту органу слуху (мал. 6) — шоломи, антифони, вкладники. Зрештою, до числа основних лікувально-профілактичних заходів слід віднести:

— проведення профілактичних медичних оглядів;

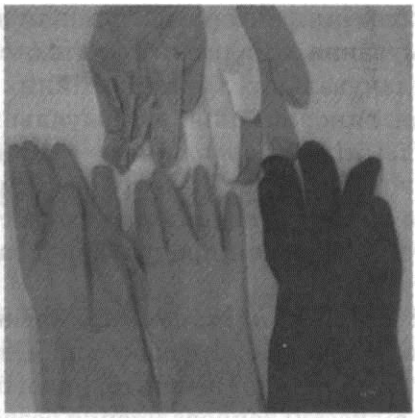
—

— захисно-профілактичні засоби (пасти, мазі) та очисники шкіри(мийні засоби);

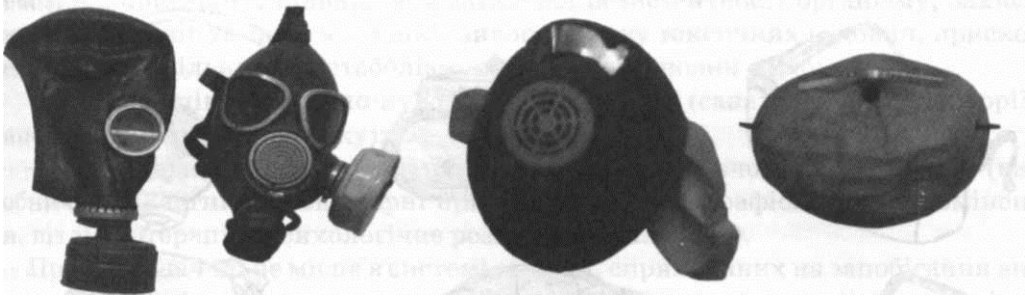
— організацію лікувально-профілактичного харчування працівників, головними завданнями якого є запобігання надходженню шкідливих речовин із травного каналу в організм або, навпаки, прискорення виведення шкідливих речовин з організму, підвищення загальної резистентності організму, захист окремих органів та систем від шкідливого впливу токсичних речовин, прискорення або сповільнення метаболізму токсичних речовин тощо;

— організацію санаторно-курортного лікування (санаторії, профілакторії, пансіонати, бази відпочинку);

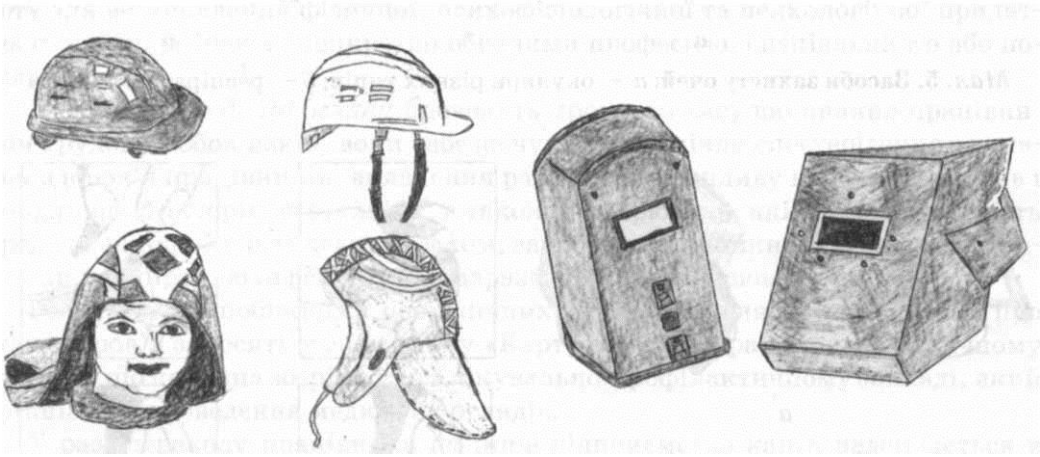
Мал. 1. **Спецвзуття**



Мал. 2. **Захисні рукавиці**



Мал. 3. Засоби індивідуального захисту органів дихання:
а — протигази; б — респіратори

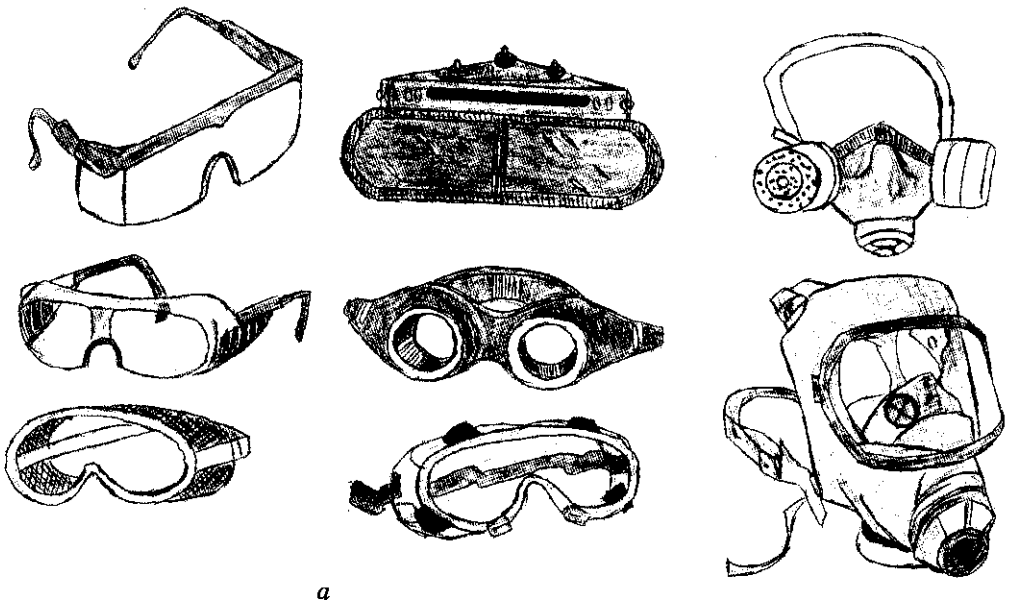


а б
Мал. 4. Засоби захисту голови: а — каски, шоломи; б — захисні щитки

Проте визначальне місце в системі заходів, спрямованих на запобігання виникненню професійних захворювань та охорону здоров'я працівників у цілому, у структурі лікувально-профілактичних заходів беззаперечно належить проведенню медичних оглядів працівників певних категорій, оскільки їх метою е своєчасне виявлення захворювань або порушень в організмі, що загрожують здоров'ю працівника та його оточення в конкретних умовах здійснення професійної діяльності. За своїм характером розрізняють запобіжні (попередні) і періодичні медичні огляди.
Запобіжні (попередні) медичні огляди проводять під час приймання на роботу для встановлення фізичної, психофізіологічної та психологічної придатності осіб до роботи за конкретно обраними професією, спеціальністю або посадою.
Періодичні медичні огляди проводять протягом часу виконання працівником трудових обов'язків; вони забезпечують динамічне спостерігання за станом здоров'я працівників, виявлення ранніх ознак впливу виробничих умов і шкідливих факторів на організм, а

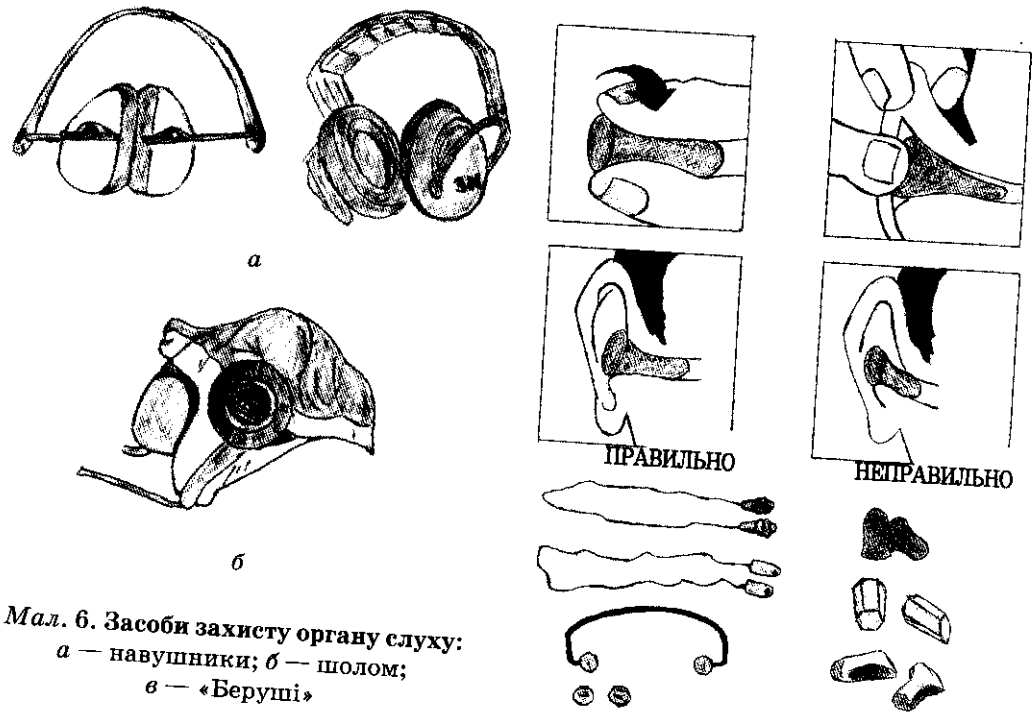
також захворювань, які унеможливлюють продовження роботи за певним фахом, запобігають виникненню нещасних випадків, поширенню інфекційних і паразитарних захворювань тощо.

Результати запобіжних і періодичних медичних оглядів та висновки про стан здоров'я заносять у спеціальну «Карту особи, котра підлягає медичному огляду*, що повинна зберігатися в лікувально-профілактичному закладі, який організовує проведення медичних оглядів.



а *б*

Мал. 5. **Засоби захисту очей:** *а* — окуляри різних типів; *б* — респіратори, маски



а *б* *в*

Мал. 6. **Засоби захисту органу слуху:** *а* — навушники; *б* — шолом; *в* — «Беруші»

Адміністрація (роботодавець) несе безпосередню відповідальність за здійснення контролю за параметрами шкідливих і небезпечних виробничих факторів та речовин,

які впливають на організм працівників, і вимагає, у зв'язку з цим, проведення медичних оглядів, відповідає за допущення до роботи зі шкідливими та небезпечними умовами праці осіб, які не пройшли медичний
огляд або мають протипоказання до виконання певних видів професійної діяльності за станом здоров'я, а також відповідає за усунення причин виникнення і розвитку професійних захворювань.

Працівник має право одержувати інформацію про шкідливі та небезпечні виробничі фактори на робочих місцях і можливі наслідки "їх впливу на здоров'я у процесі виконання професійної діяльності на підприємстві, про стан здоров'я на підставі висновків комісії, яка здійснює медичний огляд, тощо.

Лікувально-профілактичний заклад несе відповідальність за якість проведення медичних оглядів, вірогідність медичних висновків, об'єктивність оцінювання стану здоров'я, відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника, повноту обліку осіб, які підлягають диспансерному спостеріганню, своєчасне виявлення професійних захворювань і отруєнь тощо.

Санітарно-епідеміологічний заклад зобов'язаний забезпечити комісію з проведення медичного огляду інформацією про умови праці, шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які мають місце на підприємствах, надавати консультативну допомогу лікувально-профілактичним закладам у вирішенні питань про можливий зв'язок виникнення захворювання з професійною діяльністю працівника та умовами праці, брати участь у розробленні заходів щодо запобігання професійним захворюванням та оздоровлення осіб, віднесених до диспансерної групи, а також складати санітарно-гігієнічні характеристики умов праці та проводити навчання і перевірку знань з питань гігієни праці та впливу шкідливих і небезпечних факторів на стан здоров'я працівників.

Обов'язковому медичному обстеженню підлягають: працівники віком до 21 року; працівники, робота яких пов'язана із впливом шкідливих речовин і несприятливих виробничих факторів, наведених у спеціальному переліку; працівники, які виконують підземні роботи; працівники гідрометеорологічних станцій, споруд зв'язку, що розташовані в полярних, високогірних, пустельних, тайгових та інших віддалених і недостатньо обжитих районах; працівники, які виконують роботи у важких клімато-географічних умовах, у віддалених, малонаселених, важкодоступних, заболочених і гірських регіонах; працівники, які працюють на висоті; працівники, які обслуговують діючі електроустановки напругою вище ніж 1000 В; працівники державної лісової охорони, які вирубають, сплавляють, транспортують або проводять первинну обробку лісу; апаратники, які обслуговують ємності, що працюють під тиском; машиністи (кочегари) та оператори котельних, робітники служби нагляду, працівники, робота яких пов'язана із застосуванням вибухо- та пожежонебез-печних матеріалів; працівники, які виконують роботи на механічному обладнанні; працівники, робота яких пов'язана з рухом транспорту.

Слід зазначити, що крім специфічних, властивих кожній професії, протипоказань існують і загальні медичні протипоказання до праці, пов'язаної із впливом шкідливих та несприятливих професійних факторів. До їх числа відносять: природжені аномалії органів з вираженою недостатністю їх функцій, органічні захворювання ЦНС зі стійкими порушеннями функцій, хронічні психічні захворювання, які підлягають обов'язковому диспансерному спостеріганню, хвороби ендокринної системи з вираженими порушеннями функцій, злоякісні новоутворення (після лікування питання

вирішуються індивідуально), захворювання системи крові та кровотворних органів (в усіх стадіях), гіпертонічна хвороба III стадії, хвороби серця з недостатністю кровообігу, хронічні бронхолегеневі хвороби з вираженою легенево-серцевою недостатністю, активні форми туберкульозу, виразкова хвороба шлунка і дванадцятипалої кишки з хронічним рецидивним перебігом та схильністю до ускладнень, | цирози печінки і хронічні гепатити у фазі загострення, хронічні захворювання | нирок з проявами ниркової недостатності, колагенози, хвороби суглобів зі стійкими порушеннями їх функцій, які заважатимуть виконанню професійних обов'язків, вагітність і період лактації, звичні невиношування та аномалії розвитку плода в анамнезі жінок дітородного віку, що планують народження дитини, порушення менструальної функції, які супроводжуються матковими кровотечами, декомпенсована глаукома тощо.

Згідно з «Положенням про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій», у разі їх проведення слід оформляти відповідні облікові документи, а саме: карту особи, яка підлягає медичному огляду, з висновком запобіжного (попереднього) медичного огляду працівників; заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників; акт визначення контингенту осіб, які підлягають періодичним оглядам: пропозиції головного державного санітарного лікаря; список осіб, які підлягають періодичному медичному огляду; направлення на запобіжний (попередній) медичний огляд працівника; контрольну карту диспансерного спостерігання групи ризику з розвитку професійної патології, а також план диспансерного спостерігання та його виконання.

Навчання та інструктаж працівників з питань охорони праці є складовою частиною системи управління охороною праці і проводиться з учнями, вихованцями та студентами навчально-виховних закладів, а також з працівниками у ході здійснення їх трудової діяльності.

Перед перевіркою знань з охорони праці на підприємстві організовуються заняття, лекції, семінари та консультації. Перелік питань для перевірки знань з охорони праці з урахуванням специфіки виробництва складають члени комісії з перевірки знань з питань охорони праці. Складений перелік має бути погоджений зі службою охорони праці і затверджений керівником підприємства.

У складі **комісії з перевірки знань з питань охорони праці** має бути не менше трьох осіб, які у встановленому порядку пройшли навчання та перевірку знань з нагальних питань охорони праці.

Результати перевірки знань працівників з питань охорони праці оформляються **протоколом**. Особам, які під час перевірки знань з питань охорони праці показали задовільні результати, видаються спеціальні посвідчення. Допуск до роботи осіб, що не пройшли навчання і перевірку знань з питань охорони праці, забороняється.

Відповідальність за організацію навчання і перевірку знань з охорони праці на підприємстві покладається на його керівника, а в структурних підрозділах (цех, дільниця, лабораторія, майстерня тощо) — на керівників цих підрозділів. Контроль за навчанням і забезпечення періодичності перевірки знань з питань охорони праці здійснює

служба охорони праці або працівники, на яких покладені ці обов'язки керівником (правлінням) підприємства.

Інструктаж з питань охорони праці проводять під час організації роботи з охорони праці як на підприємствах, так і в навчальних закладах. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці на підприємствах поділяють на декілька видів, а саме: на вступний, первинний, повторний, позаплановий і цільовий.

Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться:

— з усіма працівниками, які щойно прийняті на роботу (постійну або тимчасову), незалежно від рівня їх освіти, стажу роботи за цією професією та посади;

— з працівниками, які знаходяться у відрядженні на підприємстві і беруть безпосередню участь у виробничому процесі, з водіями транспортних засобів, які вперше в'їжджають на територію підприємства;

— з учнями, вихованцями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики.

Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці або особа, на яку наказом по підприємству (рішенням правління) покладено ці обов'язки. Вступний інструктаж проводиться за програмою, що розроблена службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва та затверджується керівником підприємства (виробництва). **Орієнтовний перелік питань для складання програми вступного інструктажу:**

1. Загальні відомості про підприємство, характерні особливості виробництва.

2. Загальні правила поведінки працівників на території підприємства, у виробничих та допоміжних приміщеннях. Розташування основних цехів, служб допоміжних приміщень.

3. Основні положення Закону України «Про охорону праці», КЗпП та інших нормативних актів про охорону праці.

3.1. Трудовий договір, робочий час та час відпочинку. Охорона праці жінок та осіб молодше 18 років.

3.2. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, відповідальність за порушення цих правил.

3.3. Система управління охорони праці, державний нагляд та громадський контроль за охороною праці на підприємстві:

— обов'язки власника з охорони праці;

— обов'язки працівника щодо виконання вимог нормативних актів про охорону праці;

— права працівника з охорони праці при укладанні трудової угоди та під час роботи на підприємстві;

— відповідальність працівника за порушення вимог з охорони праці;

— попередні та періодичні медичні огляди;

— соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань;

— *навчання з питань охорони праці.*

Первинний інструктаж проводиться на робочому місці до початку роботи:
— з працівником, новоприйнятим (постійно або тимчасово) на підприємство;
— з працівником, який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;
— з працівником, який буде виконувати нову для нього роботу;
— з відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві;
— зі студентом (учнем та вихованцем), який прибув на виробничу практику.

Програма вміщує такі питання:

1. Загальні відомості про технологічний процес та обладнання на робочому місці, виробничій дільниці, у цеху. Основні небезпечні і шкідливі виробничі фактори, що виникають при цьому технологічному процесі, особливості їх дії на працівників.
2. Безпечна організація праці та утримання робочого місця.
3. Небезпечні зони машин, механізмів, приладів. Засоби безпеки обладнання (запобіжні, гальмові пристрої та огорожі, системи блокування та сигналізації, знаки безпеки). Вимоги запобігання електротравматизму.
4. Порядок підготовки до праці (перевірка справності обладнання, пускових приладів, інструменту та пристосувань, блокування, заземлення та інших засобів захисту).
5. Безпечні прийоми та методи роботи, дії при виникненні небезпечної ситуації.
6. Засоби індивідуального захисту на робочому місці та правила їх використання.
7. Схема безпечного руху працівників територією цеху, дільниці.
8. Внутрішньоцехові транспортні та вантажопідйомні засоби і механізми. Вимоги безпеки при вантажно-розвантажувальних роботах та транспортуванні вантажу.
9. Характерні причини аварій (вибухів, пожеж тощо), випадків виробничого травматизму.
10. План ліквідації аварій, запасні виходи.
11. Засоби запобігання можливим аваріям. Обов'язки і дії працівників при аваріях. Способи застосування існуючих на дільниці засобів пожежогасіння, протиаварійного захисту та сигналізації, місця їх розташування.
12. Надання долікарської допомоги потерпілим.
13. Вимоги безпеки при закінченні роботи.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками: на роботах з підвищеною небезпекою — один раз на квартал, на інших роботах — один раз на півріччя.

Як правило, повторний інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників, що виконують однотипні роботи, за програмою первинного інструктажу в повному обсязі.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:
— у разі введення в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
— при зміні технологічного процесу, модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших чинників, що впливають на охорону праці;
— у разі порушення працівником нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварії або отруєння;
— на вимогу працівників органу Державного комітету з нагляду за охороною праці, вищої за рангом господарської організації або державної виконавчої влади у випадку, якщо виявлено незнання працівником безпечних методів і прийомів праці чи нормативних актів про охорону праці;
— у разі наявності перерви у професійній діяльності працівника понад ЗО календарних днів — для робіт з підвищеною небезпекою, понад 60 днів — для інших видів робіт.
Позаплановий інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників спільного фаху. Обсяг і зміст інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили необхідність його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівником:
— у разі виконання разових робіт, не пов'язаних із безпосередніми обов'язками за фахом;
... -
— при ліквідації авари або стихійного лиха;
— під час проведення робіт, на які оформляють наряд-допуск, дозвіл або інші подібні документи;
— у разі проведення екскурсій на підприємствах.

Про проведення первинного, повторного, позапланового і цільового інструктажів особа, яка проводила інструктаж, робить запис у журналі (схема 4). При цьому обов'язковими є підписи як тих, кого інструктували, так і того, хто інструктував.
Журнали інструктажів мають бути пронумеровані, прошнуровані та скріплені печаткою.

Оформлення інструктажів, стажування та допуск до роботи працівника у таких випадках проводиться в Журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці підприємства.
Керівник підприємства зобов'язаний видати працівникові примірник інструкції з охорони праці за його професією або вивісити її на його робочому місці.

Навчання і перевірка знань із питань охорони праці працівників служби охорони праці проводяться в установленому законодавством порядку під **час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.**

Інструкції з охорони праці — це нормативний акт, що містить обов'язкові для дотримання працівниками вимоги з охорони праці при виконанні ними робіт певного виду або за певною професією на робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території підприємства або в інших місцях, де за дорученням роботодавця виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки.

Інструкції з охорони праці поділяють на:

— інструкції, що належать до державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці;

— примірні інструкції;

— інструкції, що діють на підприємстві.

Державним комітетом з нагляду за охороною праці. їх дотримання є обов'язковим для працівників відповідних професій на всіх підприємствах, у тому числі для медичних працівників лікувально-профілактичних закладів, незалежно від їх підпорядкованості, форми власності та виду діяльності.

Перегляд інструкцій, що належать до державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці та примірних інструкцій, проводиться в міру потреби, але не рідше одного разу на 10 років, а інструкцій, що діють на підприємстві, — не рідше одного разу на 5 років, причому для професій або видів робіт з підвищеною небезпекою — не рідше одного разу на 3 роки.

Кожній інструкції з охорони праці присвоюють назву та скорочене позначення (код, порядковий номер). Вона має містити такі розділи:

— загальні положення;

— вимоги безпеки перед початком роботи;

— вимоги безпеки під час виконання роботи;

— вимоги безпеки після закінчення роботи;

— вимоги безпеки в аварійних ситуаціях.

Інструкції містять лише ті вимоги щодо охорони праці, дотримання яких обов'язкове самими працівниками. Порушення працівником цих вимог розглядається як порушення трудової дисципліни. Контроль за дотриманням вимог інструкцій покладається на роботодавця.

Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві

Розслідування нещасних випадків на виробництві слід здійснювати відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» № 1112 від 25 серпня 2004 р.

Розслідування нещасних випадків на виробництві є основою для подальшої компенсації втрати працездатності потерпілими та оцінення ефективності заходів і засобів з охорони праці, що використовуються. Крім того, у ході проведення розслідування з'являються чіткі підстави для отримання об'єктивної інформації щодо негативних виробничих факторів та ризиків у тій чи іншій галузі господарського виробництва, вдосконалення законодавчої бази з охорони праці, а також і розроблення

конкретних заходів як доповнень до відповідних правил, інструкцій, інструктажів тощо з їх подальшим практичним використанням.

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, раптового погіршання стану здоров'я працівника або особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, одержання ними поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострого професійного захворювання, гострого професійного та інших отруєнь, одержання теплового удару, опіку, обмороження; у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізаційним випромінюванням, одержання інших ушкоджень унаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетруси, зсуви, повені, урагани тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день і більше або зумовили потребу в його переведенні на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день; у випадку зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків, а також у разі смерті працівника на підприємстві.

До **гострих професійних захворювань і гострих професійних отруєнь** належать захворювання та отруєння, зумовлені впливом небезпечних факторів або шкідливих речовин не більше ніж протягом однієї робочої зміни.

Гострі професійні захворювання зумовлюються впливом хімічних речовин, іонізаційного та неіонізаційного випромінювання, значним фізичним навантаженням та перенапруженням окремих органів і систем людини.

До їх числа також належать інфекційні, паразитарні та алергійні захворювання. Водночас причиною виникнення гострих професійних отруєнь є вплив шкідливих речовин хімічного походження.

Про кожний нещасний випадок потерпілий або працівник, який його виявив, або інша особа — свідок нещасного випадку — має негайно повідомити безпосереднього керівника робіт або іншу уповноважену особу підприємства та вжити заходів щодо надання необхідної допомоги.

У разі нещасного випадку безпосередній керівник робіт (уповноважена особа підприємства) зобов'язаний:

— терміново організувати надання першої медичної допомоги потепілому тазабезпечити у разі необхідності його доставку до лікувально-профілактичного закладу;

— повідомити про те, що сталося, роботодавця, керівника первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважену найманими працівниками особу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;

— зберегти до прибуття комісії з розслідування (комісії зі спеціального розслідування) нещасного випадку обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку (якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів щодо недопущення виникнення подібних випадків у майбутньому.

Комісія зобов'язана протягом трьох діб:

— обстежити місце нещасного випадку, одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо, опитати свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб;

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

— з'ясувати, чи пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;

— виявити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, розробити заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам у майбутньому;
— скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (акт спеціального розслідування нещасного випадку (аварії), що стався) у трьох примірниках, а також акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (див. дод. 10) у шести примірниках, якщо цей нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, та передати їх на затвердження роботодавцю;
— у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта форми Н-1 скласти також у чотирьох примірниках карту обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5(дод. 14).

Акти форми Н-5, Н-1 підписуються як головою, так і всіма членами комісії. У разі незгоди зі змістом зазначених документів член комісії письмово викладає свою окрему думку, яка додається до акта форми Н-5 і є його невід'ємною частиною, про що здійснюється відповідний запис в акті форми Н-5.
У разі виникнення потреби у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробовувань для встановлення обставин і причин нещасного випадку термін розслідування може бути продовжено за погодженням з територіальним органом Державного комітету з нагляду за охороною праці за місцезнаходженням підприємства, але не більше ніж на місяць, про що роботодавець видає наказ.

Нещасними випадками, що пов'язані з виробництвом, визнаються ті з них, які сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків, у тому числі у відрядженні, а також ті, що сталися у період:
— перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаного з використанням виробничих об'єктів, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до моменту його відбуття, у тому числі протягом робочого та надурочного часу, або виконання завдань роботодавця у неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;
— підготовки до початку роботи та приведення в порядок робочого місця після закінчення виробничого процесу, виконання заходів особистої гігієни, пересування територією підприємства перед початком роботи та після її закінчення;
— проїзду на роботу або з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або на іншому транспортному засобі, який наданий роботодавцем;
— використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця в установленому порядку;
— виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий,; тобто які не належать до прямих трудових обов'язків працівника (надання необхідної допомоги іншому працівникові, здійснення дій, спрямованих на запобігання аваріям або рятування людей та майна підприємства, інших дій за розпорядженням або дорученням роботодавця);
— ліквідації аварії та наслідків надзвичайної ситуації техногенного або ■ природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що ви-! користовуються підприємством; |
— надання необхідної допомоги або рятування людей, виконання дій, | пов'язаних із запобіганням нещасним випадкам з іншими особами у процесі і виконання трудових обов'язків;

— надання підприємством шефської допомоги;
— перебування 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 обов'язків або із впливом на нього небезпечних та шкідливих факторів виробничого середовища;
— прямування працівника від одного об'єкта обслуговування до іншого за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
— прямування до або з місця відрядження згідно з вимогами або завданнями, які установлені.
Крім того, нещасні випадки визнаються пов'язаними з виробництвом у разі раптового погіршання стану здоров'я працівника або його смерті внаслідок гострої серцево-судинної недостатності під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення і капітальний ремонт шахт, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, геологорозвідувальні роботи, які проводяться під землею) або після виведення працівника на поверхню з ознаками гострої серцево-судинної недостатності, що підтерджено медичним висновком.
Медичний висновок щодо зв'язку погіршання стану здоров'я працівника із впливом на нього небезпечних та шкідливих виробничих факторів або щодо протипоказання за станом здоров'я виконувати зазначену роботу видається лікувально-профілактичним закладом за місцем лікування потерпілого на запит роботодавця або голови комісії з розслідування.

Не визнаються нещасними випадками, пов'язаними з виробництвом, ті з них, які сталися з працівниками:
— за місцем постійного проживання на території польових та вахтових се-' лищ;
— під час використання працівниками в особистих цілях транспортних засобів, машин, механізмів, устаткування, інструментів, які належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності);
— унаслідок отруєння алкоголем, наркотичними, токсичними або отруйними речовинами, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинення серця тощо), за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничих процесах та порушенням вимог безпеки щодо їх зберігання і транспортування або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, до настання нещасного випадку був відсторонений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства та колективного договору;
— у разі алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння, що підтверджене відповідним медичним висновком, не зумовлене виробничим процесом та є основною причиною виникнення нещасного випадку за відсутності технічних або організаційних причин його настання;
— під час скоєння злочину, що встановлено обвинувальним вироком суду;
— у разі самогубства.
.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний термін після одержання припису за формою Н-9 видати наказ про виконання запропонованих у ньому заходів, а також притягнути до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства про охорону праці. Про виконання цих заходів роботодавець повідомляє письмово

орган Державного комітету з нагляду за охороною праці, посадова особа якого видала припис, у встановлений ним термін.

Спеціальне розслідування нещасних випадків

Спеціальному розслідуванню підлягають:

— нещасні випадки зі смертельними наслідками;

— групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості ушкодження;

— випадки смерті працівників на підприємстві; [

— випадки зникнення працівників під час виконання трудових обов'язків; |

— нещасні випадки з тяжкими наслідками, у тому числі з можливою інвалідизацією потерпілого.

Про **груповий нещасний випадок, нещасний випадок зі смертельним наслідком**, нещасний випадок, що спричинить тяжкі наслідки, випадок смерті працівника на підприємстві, а також випадок зникнення працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків роботодавець зобов'язаний негайно, використовуючи засоби зв'язку, передати повідомлення про нещасний випадок за відповідною формою (дод. 16) до:

— територіального органу Державного комітету з нагляду за охороною праці за місцезнаходженням підприємства;

— органу прокуратори за місцем настання нещасного випадку;

— робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства;

— органу, до сфери управління якого належить підприємство (у разі його відсутності — до місцевої державної адміністрації);

— установи державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство (у разі гострих професійних захворювань (отруєнь));

— первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий;

— органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій за місцем настання нещасного випадку.

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться комісією, що призначається наказом керівника територіального органу Державного комітету з нагляду за охороною праці за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку, якщо він стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, або внаслідок дорожньо-транспортної пригоди.

До складу комісії залучаються:

— посадова особа територіального органу Державного комітету з нагляду за охороною праці (голова комісії);

— представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку;

— представник органу, до сфери управління якого належить підприємство, уразі його відсутності — представник місцевої державної адміністрації;

— керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства або інший представник роботодавця;

— представник первинної організації профспілки підприємства, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;

— представник профспілкового органу вищого рівня;

— представник установи державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство, або такої установи за місцем настання нещасного випадку, якщо він стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно (у разі розслідування випадку гострого професійного захворювання (отруєння));

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 5 осіб і більше або травмовано 10 осіб і більше, проводиться комісією, до складу якої включається посадова особа Державного комітету з нагляду за охороною праці, органу, до сфери управління якого належить підприємство, місцевого органу виконавчої влади, виконавчої дирекції Фонду, галузевого або територіального об'єднання профспілок, роботодавець, а також представники первинних організацій профспілок, членами яких є потерпілі, або уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці, якщо потерпілі не є членами профспілок, представники відповідного органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та закладів охорони здоров'я.

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

Комісія зобов'язана:

— обстежити місце, де стався нещасний випадок, одержати письмові або; усні пояснення від роботодавця і його представників, посадових осіб, працівників підприємства та потерпілого, якщо це можливо, опитати інших осіб —; свідків нещасного випадку та осіб, причетних до нього, тощо;

— визначити відповідність умов праці та стану її безпеки вимогам законо-> давства про охорону праці;

— з'ясувати обставини і причини нещасного випадку;

— визначити, чи пов'язаний нещасний випадок, що стався, з виробництвом;

— установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити заходи щодо запобігання виникненню подібних нещасних випадків у майбутньому.

За результатами спеціального розслідування складаються: акти (дод. 17) форм Н-1 та Н-5 стосовно кожного потерпілого, протокол огляду місця події (дод. 18), ескіз місця нещасного випадку (дод. 19), протокол опитування потерпілих, свідків та інших осіб, причетних до нещасного випадку (дод. 20).

Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин

Роботодавець на підставі актів форм Н-1 та НПВ подає на адресу відповідних організацій державну статистичну звітність про потерпілих за формою, затвердженою Державним комітетом статистики, і несе повну відповідальність за її достовірність.

Роботодавець зобов'язаний проводити аналіз причин нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року та розробляти і, головне, виконувати заходи щодо запобігання подібним випадкам у майбутньому.

Органи, до сфери управління яких належать підприємства, а також місцеві державні адміністрації зобов'язані на підставі актів форми Н-1 проводити аналіз обставин і причин нещасних випадків за підсумками кожного півріччя і року в цілому, доводити його результати до відома підприємств, що належать до сфери їх управління, а також розробляти і виконувати заходи щодо запобігання подібним випадкам у майбутньому.

Органи державного управління охороною праці, органи Державного комітету з нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі органи, а також профспілки в межах своєї компетенції перевіряють ефективність роботи із запобігання нещасним випадкам.
Підприємства та органи, до сфери управління яких вони належать, а також робочі органи виконавчої дирекції Фонду здійснюють облік усіх нещасних випадків.
Державний комітет з нагляду за охороною праці, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації проводять оперативний облік нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню.
Органи державної пожежної охорони ведуть облік осіб, які постраждали під час пожеж, установи державної санітарно-епідеміологічної служби та робочі органи виконавчої дирекції Фонду — облік осіб, які постраждали внаслідок виникнення гострих професійних захворювань (отруєнь).
Збирання статистичних даних та розроблення форм державної статистичної звітності про осіб, які постраждали від нещасних випадків на підприємствах, здійснюють органи державної статистики.

Розслідування та облік випадків хронічних професійних захворювань і отруєнь

Усі виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруєнь в обов'язковому порядку підлягають розслідуванню.

Професійний характер захворювання визначається експертною комісією у складі представників спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу згідно з переліком, що затверджується МОЗ України.

У разі потреби до роботи експертної комісії залучаються спеціалісти (представники) підприємства, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки.
Віднесення захворювання до професійного проводиться відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці (дод. 21).

Зв'язок професійного захворювання з умовами праці визначається на підставі даних клінічного обстеження працівника та результатів оцінювання санітарно-гігієнічних умов праці, що проводиться закладом державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство, де працює хворий, за участю спеціалістів (представників) підприємства, первинної організації профспілки, членом якої є хворий,

Повідомлення про професійні захворювання та порядок розслідування причин виникнення професійного захворювання.

Роботодавець організовує розслідування причин виникнення професійного захворювання та відповідним наказом призначає комісію з розслідування причин виникнення професійного захворювання, до складу якої входять представник установи державної санітарно-епідеміологічної служби, що обслуговує підприємство (голова комісії), представники лікувально-профілактичного закладу, що обслуговує підприємство, представники підприємства, працівником якого є потерпілий, представники первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, а також представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства. У разі потреби до розслідування можуть залучатися представники інших органів.

Розслідування випадку професійного захворювання проводиться протягом 10 робочих днів після надходження повідомлення за формою П-3.

У розслідуванні причин професійного захворювання інфекційної та паразитарної етіології обов'язково беруть участь фахівці з епідеміології та паразитології установи державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство.

У разі потреби, за поданням голови комісії з розслідування, роботодавець продовжує, але не більше ніж на один місяць, термін розслідування. Копія наказу надсилається всім членам комісії.

Розслідування причин виникнення двох та більше професійних захворювань, на які страждає одна особа, проводиться у міру встановлення професійного характеру цих захворювань за наявності відповідного повідомлення.

В акті розслідування зазначається, чи було раніше у цієї особи виявлене професійне захворювання, формулюється діагноз та встановлюється рік його виявлення.

Роботодавець зобов'язаний надати комісії з розслідування дані щодо результатів санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, важкості та напруженості праці на робочому місці, нормативні документи (ДСТУ, Санітарні норми і правила тощо), технологічні регламенти виробництва та відомості про професійні обов'язки працівника, забезпечити комісію приміщенням, транспортними засобами і засобами зв'язку, організувати друкування, розмноження та оформлення у необхідній кількості матеріалів розслідування.

Якщо робоче місце потерпілого не збереглося, використовуються результати дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу та санітарно-гігієнічна характеристика аналогічного робочого місця.

Комісія з розслідування зобов'язана:

— розробити план розслідування причин виникнення професійного захворювання;

— розподілити функції між членами комісії;

— розглянути питання про необхідність залучення до її роботи експертів за відповідними профілями;

— здійснити розслідування обставин та причин виникнення професійного захворювання;

— скласти акт розслідування професійного захворювання за формою П-4 (див. дод. 11), в якому відобразити заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання та забезпечення нормалізації умов праці, а також установити осіб, які не виконали відповідні вимоги законодавства про охорону праці та забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя населення.

Якщо роботодавець або інші члени комісії відмовляються підписати акт форми П-4, про це складається відповідний документ, який є невід'ємною його частиною.

. Примірник акта надсилається установі державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство, для аналізу і контролю за виконанням запобіжних заходів. Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний термін після закінчення розслідування причин професійного захворювання розглянути його матеріали та видати наказ про заходи щодо запобігання професійним захворюванням надалі, а також про притягнення до відповідальності осіб, з вини яких допущено порушення санітарних правил і норм, що призвели до виникнення професійного захворювання.

У разі втрати працездатності внаслідок професійного захворювання лікувально-профілактичний заклад, що обслуговує підприємство, працівником якого є потерпілий, направляє потерпілого на МСЕК для встановлення ступеня втрати ним професійної працездатності. Контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування причин професійних захворювань, документальним оформленням і виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють установи державної санітарно-епідеміологічної служби, робочі органи виконавчої дирекції Фонду, профспілки та уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці відповідно до їх компетенції.

Реєстрація та облік професійних захворювань.

Реєстрація та облік професійних захворювань ведеться у спеціальному журналі (дод. 23): — на підприємстві, у робочих органах виконавчої дирекції Фонду та в установах державної санітарно-епідеміологічної служби, на підставі повідомлень про професійні захворювання та актів форми П-4; — у лікувально-профілактичних закладах на підставі медичної картки амбулаторного хворого, виписки з історії хвороби, діагнозу, встановленого під час обстеження у стаціонарі, а також повідомлення про професійне захворювання.

До журналу також вносяться дані щодо працездатності кожного працівника, у якого виявлено професійне захворювання. У разі виявлення кількох професійних захворювань потерпілого реєструють у журналі один раз із зазначенням усіх діагнозів.

Установи державної санітарно-епідеміологічної служби на підставі актів форми П-4 складають карти форми П-5, які зберігаються протягом 45 років у цих установах та в МОЗ України.

Розслідування та облік аварій.

Розслідування проводиться у тому разі, коли сталася:

а) **аварія першої категорії, унаслідок якої:**

— загинуло 5 осіб і більше або травмовано 10 і осіб більше;

— спричинено викид отруйних, радіоактивних або небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства;

— збільшилася концентрація забруднювальних речовин у навколишньому середовищі більше ніж у 10 разів;

— зруйновано будівлі, споруди або основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства або населення;

б) **аварія другої категорії, унаслідок якої:**

— загинуло до 5 або травмовано від 4 до 10 осіб;

— зруйновано будівлі, споруди або основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці підприємства з чисельністю працівників понад 100 осіб.

Особа, яка є свідком аварії, повинна негайно повідомити про аварію безпосереднього керівника робіт або іншу посадову особу підприємства, які зобов'язані поінформувати роботодавця.

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом ліквідації аварії, вжити першочергових заходів для рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги, запобігання подальшому розвитку аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей.

Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальний орган Державного комітету з нагляду за охороною праці, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву державну адміністрацію, штаб цивільної оборони та з надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а в разі травмування або загибелі працівників — також відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду.

Якщо з приводу розслідування аварії, що спричинила нещасні випадки, не прийняте спеціальне рішення Кабінету Міністрів України, розслідування проводиться комісіями, які утворюються:

— у разі аварії першої категорії — згідно з наказом центрального органу виконавчої влади або відповідно до розпорядження місцевої державної адміністрації за погодженням з відповідними органами Державного комітету з нагляду за охороною праці та МНС;

— у разі аварії другої категорії — згідно з наказом керівника органу, до сфери управління якого належить підприємство, або відповідно до розпорядження місцевої державної адміністрації за погодженням з відповідними органами Державного комітету з нагляду за охороною праці та МНС.

Головою комісії призначається представник органу, до сфери управління якого належить підприємство, або представник органу Державного комітету з нагляду за охороною праці.

Під час розслідування комісія визначає характер аварії, з'ясовує обставини і причини, встановлює факти порушення вимог законодавства про охорону праці, цивільної оборони, порушення правил експлуатації устаткування та технологічних регламентів, визначає якість виконання будівельно-монтажних робіт або окремих вузлів і конструкцій, їх відповідність вимогам технічних і нормативних документів та проекту, виявляє осіб, що несуть безпосередню відповідальність за виникнення аварії, визначає заходи щодо ліквідації її наслідків та запобігання таким випадкам у майбутньому.

Комісія зобов'язана протягом 10 робочих днів розслідувати обставини і причини аварії та скласти акт за формою Н-5. Шкода, заподіяна аварією, визначається з урахуванням відомостей щодо матеріальних втрат (дод. 24).

Випадки аварій реєструються у спеціальному журналі (дод. 25). Залежно від характеру аварії у разі потреби зазначений термін може бути продовжений органом, який утворив комісію, для проведення додаткових досліджень або додаткової експертизи.

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

Роботодавець згідно з вимогами законодавства з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та охорони праці затверджує:

— план запобігання надзвичайним ситуаціям, в якому визначаються можливі аварії та інші надзвичайні ситуації техногенного або природного характеру, прогнозуються їх наслідки та передбачаються заходи, спрямовані на їх ліквідацію, встановлюються терміни виконання цих заходів, а також обґрунтовується потреба в силах і засобах, що залучаються;

— план ліквідації аварій (надзвичайних ситуацій), в якому визначаються всі можливі аварії та інші надзвичайні ситуації, дії посадових осіб і працівників підприємства у разі їх настання, обов'язки особового складу аварійно-рятувальних служб або працівників інших підприємств, які залучаються до ліквідації надзвичайних ситуацій. Роботодавець зобов'язаний проаналізувати причини аварії та розробити заходи щодо запобігання таким випадкам у майбутньому.

Слід зазначити, що посадові особи, які проводили розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, несуть пряму відповідальність згідно із законодавством за своєчасне і об'єктивне їх розслідування та обґрунтованість прийнятих рішень.

Лекція №3

Тема: Основи виробничої безпеки. Заходи безпеки під час експлуатації електроприладів. Пожежна безпека як складова ОП у медичній галузі

План

1. Електробезпека, електротравма, її характеристика, електричний удар
2. Враження електричним струмом, перша допомога
3. Система засобів і заходів безпечної експлуатації електроприладів
4. Пожежа, види, профілактика
5. Система протипожежного захисту
6. Вимоги пожежної безпеки до лікувальних закладів
7. Засоби гасіння пожежі, їх призначення, класифікація
8. Правила поводження персоналу у разі виникнення пожежі
9. Основні фактори трудового процесу та проблеми збереження здоров»я працівників :

-шум, шумова хвороба;
-вібрація, вібраційна хвороба;
-ультразвук,інфразвук, лазерне випромінювання;
-освітлення,вологість,температурний режим.

Література

В.С. Тарасюк «Охорона праці в лікувально – профілактичних закладах» ст... 116 – 122, 223 – 250, 268- 290, 299-310;

Студент повинен знати:

-основні характеристики електричного струму, його дію , заходи безпечної експлуатації;
- заходи пожежної безпеки, засоби гасіння пожежі, поводення при цьому медперсоналу;
- вплив негативних чинників на організм людини;

Студент повинен вміти:

- дотримуватись вимог безпечних умов праці;
- дотримуватись правил роботи з електричним обладнанням;
- надавати медичну допомогу при дії негативних чинників;
- володіти методами рятування пацієнтів та майна;

Зміст теми:

Заходи безпеки під час експлуатації електроприладів

З кожним роком зростає виробництво та споживання електроенергії, а відтак і кількість людей, які в процесі своєї життєдіяльності і внаслідок особливостей умов праці використовують (експлуатують) електроприлади. Медична галузь не є винятком, тому питання електробезпеки особливо актуальні.

Електробезпека — це система організаційних та технічних заходів і засобів, що забезпечують захист людей від шкідливого та небезпечного впливу
електричного струму, електричної дуги, електромагнітного поля і статичної електрики.

Електроустаткування, з яким доводиться мати справу практично всім працівникам охорони здоров'я, становить велику потенційну небезпеку ще й тому, що органи чуття людини не здатні на відстані виявити наявність електричної напруги.

У зв'язку з цим захисна реакція організму проявляється лише після того, як людина потрапила під дію електричної напруги.

Проходячи через організм людини, електричний струм справляє на нього термічну, електролітичну, механічну та біологічну дію.

Термічна дія струму супроводжується опіками окремих ділянок тіла людини, нагріванням кровоносних судин, серця, мозку та інших органів, через які проходить струм, що спричинює функціональні розлади.

Електролітична дія зумовлює суттєві зрушення фізико-хімічного складу крові та інших органічних рідин.

У результаті *механічної дії* струму виникають ушкодження (розриви, розшарування тощо) різноманітних тканин організму внаслідок електродинамічного ефекту.

Біологічна дія струму на живу тканину проявляється небезпечним збудженням клітин і тканин організму, що супроводжується мимовільним судомним скороченням м'язів. Таке збудження може призвести до суттєвих порушень і навіть повного припинення діяльності органів дихання та кровообігу.

Подразнення тканин організму внаслідок дії електричного струму може бути прямим, коли струм проходить безпосередньо через ці тканини, та рефлекторним (через центральну нервову систему), коли струм через тканини не проходить.

Електротравма — це травма, спричинена дією електричного струму чи електричної дуги. За наслідками електротравми умовно поділяють на два види: місцеві електротравми, коли виникає місцеве ушкодження організму, та загальні електротравми (електричні удари), коли уражається весь організм унаслідок порушення нормальної діяльності життєво важливих органів і систем.

Характерними місцевими електричними травмами є електричні опіки, електричні знаки, металізація шкіри, механічні ушкодження та електроофтальмія.

Електричний опік — найпоширеніша місцева електротравма (близько 60 %), яка спостерігається переважно у працівників, що обслуговують діючі електроустановки. Ці опіки залежно від умов виникнення бувають двох видів: струмові (контактні), коли внаслідок проходження струму електрична енергія перетворюється на теплову, та дугові, які виникають унаслідок дії на тіло людини електричної дуги. Залежно від кількості виділеної теплоти і температури, а також розмірів дуги електричні опіки можуть уражати не лише шкіру, а й м'язи, нерви і навіть кістки. Такі опіки називають глибинними; заживають вони дуже довго.

Електричні знаки (електричні позначки) — це плями сірого чи блідо-жовтого кольору у вигляді мозолі на поверхні шкіри в місці її контакту зі струмопровідними частинами.

Металізація шкіри — це проникнення у верхні шари шкіри найдрібніших часточок металу, що розплавляється внаслідок дії електричної дуги. Такого ушкодження зазвичай зазнають відкриті частини тіла — руки та лице. Ушкоджена ділянка шкіри стає твердою і шорсткою, однак за відносно короткий час вона знову набуває попереднього вигляду та еластичності.

Механічні ушкодження — це ушкодження, які виникають у результаті судомних скорочень м'язів під дією електричного струму, що проходить через тіло людини. Механічні ушкодження проявляються у вигляді розривів

шкіри, кровоносних судин, нервових тканин, а також вивихів суглобів і навіть переломів кісток.

Електроофтальмія — це ураження очей унаслідок дії ультрафіолетового випромінювання електричної дуги.

Найнебезпечнішим видом електротравм є електричний удар, який здебільшого (близько 80 % випадків, включаючи й змішані травми) призводить до смерті потерпілого.

Електричний удар — це збудження живих тканин організму електричним струмом, що супроводжується судомним скороченням м'язів. Залежно від наслідків ураження дію електричного струму можна умовно поділити на чотири ступені:

I — судомні скорочення м'язів без втрати свідомості;

II — судомні скорочення м'язів із втратою свідомості, але зі збереженням дихання та роботи серця;

III — втрата свідомості та порушення серцевої діяльності чи дихання (або обох систем одночасно);

IV — клінічна смерть.

Клінічна смерть — це перехідний період від життя до смерті, що настає з моменту зупинки серцевої діяльності та дихання і триває 6—8 хв, доки не загинули клітини головного мозку. Після цього настає біологічна смерть, унаслідок якої припиняються біологічні процеси у клітинах і тканинах організму і відбувається розпад білкових структур.

Якщо при клінічній смерті негайно усунути дію електричного струму і терміново розпочати надання необхідної допомоги (штучне дихання, масаж серця), то існує висока імовірність збереження життя потерпілого.

Причинами летальних наслідків від дії електричного струму можуть бути: зупинка серця чи його фібриляція, припинення дихання внаслідок судомного скорочення м'язів грудної клітки, що беруть участь у процесі дихання, електричний шок. Можлива також одночасна дія двох або навіть усіх трьох вищезгаданих причин. Слід зазначити, що шоковий стан може тривати від кількох десятків хвилин до діб. При тривалому шоковому стані зазвичай настає смерть.

Надання першої допомоги при ураженні електричним струмом.

Основною умовою успішного надання першої допомоги при ураженні електричним струмом є швидка та правильна дія тих, хто надає допомогу. Водночас зволікання, запізніле та некваліфіковане надання допомоги може

призвести до смерті потерпілого. Ось чому важливо, щоб кожен знав і вмів правильно та швидко надавати необхідну в таких випадках допомогу.

Перша допомога при ураженні електричним струмом складається з двох етапів: *припинення дії електричного струму на потерпілого; надання йому необхідної медичної допомоги.*

Припинення дії електричного струму на потерпілого.

При ураженні електричним струмом необхідно насамперед негайно припинити дію струму, оскільки від тривалості такого впливу вагомо залежить тяжкість електротрав-ми. Слід пам'ятати, що діяти треба швидко, але водночас обережно, щоб самому не потрапити під напругу. Найбезпечніший спосіб припинення дії електричного струму — це вимкнення електроустановки, до якої доторкається потерпілий, за допомогою найближчого вимикача, рубильника чи іншого апарата для знеструмлення. Якщо вимкнути установку досить швидко немає змоги, то необхідно звільнити потерпілого від струмопровідних частин, до яких він торкається.

Для звільнення потерпілого від струмопровідних частин або проводу напругою до 1000 В необхідно скористатись палицею, дошкою або будь-яким іншим сухим предметом, що не проводить електричний струм. При цьому бажано ізолювати себе від землі (стати на суху дошку, неструмопровідну підстилку). Можна також перерубати проводи сокирою із сухим дерев'яним топорищем або перекусити їх інструментом з ізольованими ручками (кусачками, пасатижами тощо). Перерубувати чи перекушувати проводи необхідно пофазно, тобто кожний провід окремо.

Також можна відтягнути потерпілого від струмопровідних частин за одяг (якщо він сухий і відстає від тіла), наприклад за поли халата. При цьому необхідно уникати доторкання до навколишніх металевих предметів та відкритих частин тіла. Для ізоляції рук, особливо коли потрібно доторкнутися до тіла потерпілого, рятівник повинен надіти діелектричні рукавички або обмотати руку сухим одягом. При відтягуванні потерпілого від струмопровідних частин рекомендується робити це однією рукою.

Якщо електричний струм проходить у землю через потерпілого і він судомно стискає у руці один струмопровідний елемент (наприклад, провід), то простіше припинити дію струму, відокремивши потерпілого від землі (підсунувши під нього суху дошку або відтягнувши ноги від землі мотузкою чи за сухі штани). При цьому необхідно пам'ятати про особисту безпеку.

Для звільнення потерпілого від струмопровідних частин і проводів, що знаходяться під напругою вище 1000 В, необхідно надіти діелектричні рукавички та боти і діяти ізолювальною штангою або кліщами, що розраховані на відповідну напругу. При цьому необхідно пам'ятати про небезпеку крокової напруги, якщо провід лежить на землі.

Надання медичної допомоги.

Після припинення дії електричного струму на людину потрібно викликати лікаря, однак до його прибуття слід надати потерпілому необхідну допомогу. Заходи долікарської допомоги залежать від стану, в якому перебуває потерпілий. Для оцінювання стану потерпілого перевіряють наявність у нього свідомості, дихання, пульсу. **Потерпілий після припинення дії електричного струму може перебувати в одному з трьох станів:**

— при свідомості;

— непритомний, однак у нього є дихання і пульс;

— у стані клінічної смерті (дихання відсутнє, пульс не промацується).

Якщо потерпілий при свідомості, то його слід покласти на підстилку із тканини чи одягу, для кращого доступу свіжого повітря розстібнути одяг, щоб не стискав потерпілого, утруднюючи дихання, розтерти та зігріти тіло і забезпечити спокій до прибуття лікаря.

Потерпілому, який перебуває в непритомному стані, слід дати понюхати ватку, змочену нашатирним спиртом, або обприскати лице холодною водою. Якщо потерпілий прийде до тями, йому слід дати випити 15—20 крапель настоянки валеріани та гарячого чаю.

За відсутності ознак життя (дихання та пульсу) потрібно негайно розпочати серцево-легеневу реанімацію (штучне дихання і непрямий масаж серця), адже імовірність успіху тим менша, чим більше часу пройшло від початку клінічної смерті.

Системи засобів і заходів безпечної експлуатації електроприладів.

Конструкція електроприладів має відповідати умовам їх експлуатації і забезпечувати захист персоналу від можливого доторкання до рухомих та струмопровідних частин, а також від потрапляння всередину сторонніх предметів і води.

Безпечна експлуатація медичної апаратури та приладів забезпечується таким самим чином, як і всіх електроустановок: конструкцією електроустановок, технічними способами та засобами захисту, організаційними і технічними заходами (схема 7).

Згідно з Інструкцією про захисне заземлення електромедичної апаратури в закладах охорони здоров'я безпека людей, що працюють з електромедичною апаратурою, значною мірою залежить від правильного виконання й експлуатації захисного заземлення та інших захисних заходів (наприклад, пристрій для захисного відключення).

Металеві безструмні частини електромедичної апаратури (корпуси, штативи тощо) при порушенні робочої ізоляції можуть опинитися під напругою. Доторкання до таких частин стає небезпечним.

Захисне заземлення необхідне для створення малої напруги між безструм-ними металевими частинами електромедичної апаратури і землею. Безпека людини, яка випадково торкнулась цих частин при замиканні на корпус, забезпечується зниженням напруги дотику і автоматичним відключенням мережі за короткий час за допомогою запобіжників чи автоматичних вмикачів. Ця інструкція поширюється на всі види електромедичних апаратів, приладів, установок.

Електромедична апаратура виготовляється таких класів: 01,1, II, III.

До класів 01 і I належить апаратура, яка для захисту від ураження електричним струмом при порушенні робочої ізоляції підключається за допомогою заземлювального дроту до заземлювального пристрою.

До класу II належить апаратура, яка для захисту від ураження електричним струмом має подвійну або посилену ізоляцію порівняно з частинами ланцюга мережі. Ця апаратуране має захисного заземлення.

Апаратура класу III розрахована для живлення постійною або перемінною напругою не більше 24 В, що не має внутрішніх або зовнішніх електричних кіл з більш високою напругою. (Примітка: ці вимоги не поширюються на рентгенівські апарати, джерела радіоактивних випромі-нювань і джерела випромінювань високих енергій, а також на виробничо-технологічне обладнання.)

Захисне занулення застосовується в чотирьох провідних мережах напругою до 1000 В з наглухо заземленою нейтральною точкою обмотки джерела струму (нейтраллю). Відповідно до ПУЕ занулення корпусів використовується в тих самих випадках, що й захисне заземлення. Занулення — це навмисне електричне з'єднання з нульовим захисним провідником металевих неструмо-провідних частин, які можуть опинитись під напругою. Нульовий захисний провідник — це провідник, який з'єднує частини, що підлягають зануленню, з наглухо заземленою нейтральною точкою обмотки джерела струму або її еквівалентом.

Захисне вимикання застосовується як основний або додатковий захисний засіб, якщо безпека не може бути забезпечена шляхом влаштування заземлення чи іншими способами захисту. Захисне вимикання — це швидкодійний захист, який забезпечує автоматичне вимкнення електроустановки (не більше ніж за 0,2 с) при виникненні в ній небезпеки ураження струмом.

Електрозахисними засобами називають вироби, що переносяться та перевозяться і слугують для захисту людей (захисні окуляри, діелектричні рукавички, килимки, ізолювальні підставки тощо), які працюють з

електроустановками, від ураження електричним струмом, дії електричної дуги та електромагнітного поля.

Організаційні та технічні заходи електробезпеки полягають у тому, що до роботи з медичною електроапаратурою допускаються особи, не молодші 18 років, які пройшли інструктаж та навчання з безпечних методів роботи, перевірку знань правил безпеки та інструкцій відповідно до займаної посади та кваліфікаційної групи з електробезпеки, які не мають протипоказань, визначених МОЗ України.

З метою профілактики професійних захворювань, нещасних випадків та забезпечення безпеки праці робітники, що обслуговують діючі електроустановки, в обов'язковому порядку проходять попередній (під час прийняття на роботу) та періодичні медичні огляди.

Для забезпечення безпеки робіт з електроустановками необхідно призначити осіб, які відповідають за організацію та проведення робіт, організувати заходи, що унеможливлюють випадкову подачу напруги до місця проведення робіт, встановити заземлення тощо.

Пожежна безпека як складова охорони праці в медичній галузі

Пожежа — це неконтрольоване горіння поза спеціальним осередком, що завдає моральних і матеріальних збитків, а іноді призводить і до загибелі людей.

Пожежна безпека — стан об'єкта, при якому із встановленою вірогідністю виключаються можливість виникнення і розвиток пожежі, дія на людей небезпечних факторів пожежі; забезпечується захист матеріальних цінностей. Забезпечити пожежну безпеку об'єкта досить складно і тому до цього забезпечення необхідно підходити комплексно (схема 9).

Організаційні заходи пожежної безпеки передбачають: організацію пожежної охорони на об'єкті, проведення навчань з питань пожежної безпеки (включаючи інструктажі та пожежно-технічні мінімуми), застосування наочних засобів протипожежної пропаганди та агітації, організацію добровільних пожежних дружин (ДПД) та пожежно-технічні комісії (ПТК), проведення перевірок, оглядів стану пожежної безпеки приміщень, будівель, об'єкта в цілому та ін.

До технічних заходів належать: суворе дотримання правил і норм, визначених чинними нормативними документами, при реконструкції приміщень, будівель та об'єктів, технічному переоснащенні виробництва, експлуатації чи можливому переобладнанні електромереж, опалення, вентиляції, освітлення тощо.

Заходи режимного характеру передбачають заборону куріння та застосування відкритого вогню в недозволених місцях, недопущення появи сторонніх осіб у вибухонебезпечних приміщеннях чи об'єктах, регламентацію пожежної безпеки під час проведення вогневих робіт тощо.

Експлуатаційні заходи охоплюють своєчасне проведення профілактичних оглядів, випробувань, ремонтів технологічного та допоміжного устаткування, а також інженерного господарства (електромереж, електроустановок, опалення, вентиляції).

Система запобігання пожежі

— це комплекс організаційних заходів і технічних засобів, спрямованих на унеможливлення умов, необхідних для виникнення пожежі (горюча речовина, окисник та джерело займання).

Система протипожежного захисту

це сукупність організаційних заходів, а також технічних засобів, спрямованих на запобігання впливу на людей небезпечних факторів пожежі та обмеження матеріальних збитків від неї. Протипожежний захист об'єкта здійснюється за такими напрямами:

Забезпечення безпечної евакуації людей та майна: вибір такого об'ємно-планувального та конструктивного способу зведення будівлі, щоб евакуація людей була завершена до настання гранично допустимих рівнів факторів пожежі; вибір відповідних засобів колективного та індивідуального захисту; застосування аварійного вимкнення устаткування і комунікацій; улаштування систем протидимового захисту, які запобігають задимленню шляхів евакуації; улаштування необхідних шляхів евакуації (коридорів, сходових кліток, зовнішніх пожежних драбин), раціональне їх розміщення та належне утримання.

ПРИЧИНИ, ЩО ЗУМОВЛЮЮТЬ ПОЖЕЖІ В ЛІКУВАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Серед основних причин, що зумовлюють пожежі в лікувальних закладах та інших установах охорони здоров'я, слід назвати такі:

1. Порушення організаційного і технічного забезпечення системи пожежної безпеки.

2. Порушення правил пожежної безпеки медичним і допоміжним (технічним) персоналом як результат недотримання вимог технологічного процесу.

До першої групи причин пожеж у закладах охорони здоров'я слід віднести порушення, що випливають з недотримання організаційних заходів та вимог.

Перш за все це недостатній рівень системного вирішення завдань пожежної безпеки в установі. Сюди належать недостатній рівень опрацювання організаційних завдань, організаційно-методичних заходів і технічного забезпечення пожежної безпеки.

Готовність первинних протипожежних засобів (вогнегасники, гідранти, пожежні щити з відрами, лопатами, баграми, резервуари з піском тощо), оприлюднення їх місцезнаходження, наявність і технічна надійність технічних засобів зв'язку, оприлюднення згідно з вимогами пожежної безпеки планів евакуації хворих і персоналу, постійна перевірка незахаращеності проходів та евакуаційних шляхів — усе це має поєднуватися з постійною роботою в аспекті роз'яснювальних заходів серед медичного персоналу і пацієнтів. Добре відомо, що недостатній рівень роз'яснювальних заходів щодо небезпеки від вогню може призвести до непоправного лиха.

Особливо небезпечним є недостатній контроль за дотриманням правил

До причин технічного порядку слід віднести відсутність вільного шляхового під'їзду до лікувального закладу, непродуманість забезпечення шляхового маневру на його території, що може мати вирішальне значення у випадку пожежі. Важливим є забезпечення лікувального закладу аварійною системою водопостачання.

До причин пожеж організаційного плану слід віднести порушення трудової дисципліни, недотримання лікувального та пропускного режимів у лікувальних закладах.

До другої групи причин пожеж у закладах охорони здоров'я мають бути віднесені:

1) порушення правил електробезпеки при користуванні електричним обладнанням, наприклад при використанні автоклавів, при користуванні електроопалювальними та освітлювальними приладами (несправність електропроводки, користування несправним електрообладнанням);

2) використання несправної або неправильне використання електродіагностичної та електролікувальної апаратури операційних, кабінетів функціональної діагностики, рентгенодіагностичних кабінетів, лабораторій, фізіотерапевтичних кабінетів та ін.;

3) порушення правил техніки безпеки при користуванні газоопалювальни-ми приладами;

4) недотримання правил техніки безпеки в операційних (пошкоджена електропроводка, відсутність надійної вентиляції, порушення у системі подавання та відведення наркотичних і газопарових сумішей, недотримання вимог безпеки праці щодо запобігання іскроутворенню, накопиченню статичної електрики та ін.);

5) неправильне зберігання та використання кисню в балонах;

6) порушення правил пожежної безпеки при кремації трупів, спалюванні сміття та ін.;
7) порушення техніки безпеки на складах і в підсобних приміщеннях, особливо при збереженні паливно-мастильних та легкозаймистих матеріалів;
8) порушення вимог безпеки праці і протипожежних правил робітниками під час проведення ремонтно-будівельних робіт, пов'язаних з використанням вогню (електрозварювання, ремонт електрокабельних і газових комунікацій та електрообладнання, проведення інших ремонтних робіт).

Основні обов'язки керівників та посадових осіб, які повинні забезпечувати пожежну безпеку. До них належать такі:

;
— організовувати навчання працівників правилам пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їх забезпечення;
— у разі відсутності в нормативних актах вимог, необхідних для забезпечення пожежної безпеки, вживати відповідних заходів, погоджуючи їх з органами державного пожежного нагляду;
— утримувати у справному стані засоби протипожежного захисту, зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їх використання не за призначенням;
— створювати у разі потреби відповідно до встановленого порядку підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу;
— подавати на вимогу пожежної охорони відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів;
— здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж і використання з цією метою виробничої автоматики;
— своєчасно інформувати пожежну охорону про несправності пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також закриття доріг і проїздів на своїй території;
— проводити службове розслідування випадків пожеж;
— організовувати в закладах з цілодобовим перебуванням дітей і хворих нічні чергування обслугового персоналу;
— забезпечувати нічних чергових електричними ліхтарями;
— періодично перевіряти, чи знають вони свої обов'язки на випадок по-
Не дозволяється:
— улаштовувати на шляхах евакуації пороги, виступи, турнікети, розсувні і підйомні двері, а також двері, що обертаються, та інші пристрої, які перешкоджають вільній евакуації людей;

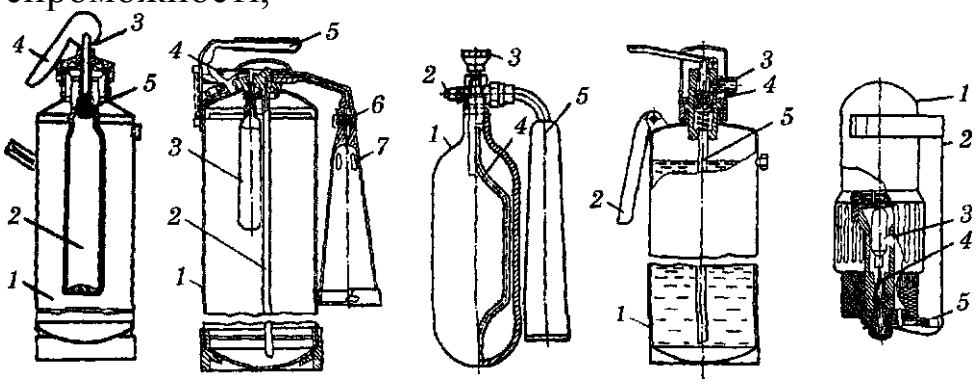
— захаращувати шляхи евакуації (коридори, проходи, сходові марші, вестибюлі, холи, тамбури тощо) меблями, обладнанням, різними матеріалами та готовою продукцією, навіть якщо вони не зменшують їх нормативну ширину;
— забивати, заварювати, замикати на навісні замки, болтові з'єднання та інші запори, що важко відчиняються зсередини, зовнішні евакуаційні двері будівель;
— застосовувати на шляхах евакуації горючі матеріали для облицювання стін і стель, а також сходів;
— розташовувати у тамбурах виходи, за винятком квартир та індивідуальних житлових будинків, гардероби, вішалки для одягу, сушарні, пристосовувати їх для ведення торгівлі, а також зберігання, у тому числі тимчасового, будь-якого інвентарю;
— захаращувати меблями, устаткуванням та іншими предметами двері, люки на балконах і лоджіях, переходи у суміжні секції та виходи на зовнішні евакуаційні драбини;
— знімати драбини, що встановлені на балконах (лоджіях);
— улаштовувати на сходових клітках приміщень кіоски або ларки, а також виходи з вантажних ліфтів (підйомників), прокладати газопроводи, повітроводи, трубопроводи з легкозаймистими та горючими речовинами;
— улаштовувати в загальних коридорах комори і вбудовані шафи, за винятком шаф для інженерних комунікацій;
— зберігати у шафах (нішах) для інженерних комунікацій горючі матеріали, а також інші сторонні предмети;
— розташовувати в ліфтових холах комори, кіоски тощо;
— встановлювати телекамери у проходах таким чином, щоб вони перешкоджали евакуації людей;
— робити засклення або закладання жалюзі вікон і отворів повітряних зон у незадимлюваних сходових клітках;
— знімати передбачені проектом двері вестибюлів, холів, тамбурів і сходових кліток;
— заміняти армоване скло на звичайне у дверях та фрамугах усупереч передбаченому за проектом;
— знімати пристрої для самозачинення дверей сходових кліток, коридорів, холів, тамбурів тощо, а також фіксувати двері у відчиненому положенні;
— зменшувати нормативну площу фрамуг у зовнішніх стінах сходових кліток або закладати їх;
— розвішувати у сходових клітках на стінах стенди, панно тощо;
— улаштовувати слизьку підлогу на шляхах евакуації.

Засоби гасіння пожежі поділяють на первинні (схема 10), автоматичні і спеціальні.

До первинних засобів гасіння пожежі належать пожежні відра і діжки з водою, ломовий інструмент (ніж, сокира, гак, лом, багор — розміщуються на пожежному щиті), ящики і відро з піском, совки і лопати, протипожежна тканина, ручні насоси, пожежні «.рани внутрішнього водопроводу З рукавами І
стволами, ручні вогнегасники (мал. 60) усіх типів.

Розміщують їх на спеціальних щитах. Щити встановлюють з таким розрахунком, щоб до найдальшої будівлі було не більше 100 м, а від сховищ із вогненебезпечними матеріалами — не більше 50 м, або з розрахунку — один щит на 5000 м2. Фарбують їх у сигнальний червоний колір, а написи на них та на щитах роблять контрастним білим кольором.

Необхідну кількість первинних засобів пожежогасіння визначають окремо для кожного поверху та приміщення. Вибір типу і визначення потрібної кількості вогнегасників здійснюється залежно від їх вогнегасної спроможності,



Мал. 60. Переносні вогнегасники: а — вогнегасник хімічно-пінний ВХП: 1 — корпус, 2 — стакан, 3 — запірно-пусковий пристрій, 4 — пусковий важіль, 5 — запірний клапан; б — вогнегасник повітряно-пінний ВШІ-10: / — корпус, 2 — сифонна трубка, З — балончик, 4 — пусковий важіль, 5 — ручка, 6 — розпилювач, 7 — дифузор із сіткою; в — вуглекислотний вогнегасник ВВ-2:1 — балон, 2 — запобіжний клапан, З — вентиль, 4 — сифонна трубка, 5 — дифузор-снігоутворювач; г — вогнегасник вуглекислотно-брометиловий ВВБ-ЗА: 1 — балон, 2 — ручка, 3 — розпилювальна насадка, 4 — ковпак, 5 — сифонна трубка; ґ — порошковий вогнегасник ВП-1 «Момент»: 1 — корпус, 2 — запобіжний кронштейн, 3 — балончик з вуглекислотою, 4 — голка, 5 — розпилювач з поліетиленовим ковпачком

граничної площі, класу пожежі горючих речовин та матеріалів у захищувано-му приміщенні або об'єкті.

Пожежна сигналізація, оповіщення та зв'язок

Швидке виявлення та сигналізація про виникнення пожежі, своєчасний виклик пожежних підрозділів та оповіщення про пожежу людей, що перебувають у зоні можливої небезпеки, дають змогу швидко локалізувати осередки пожежі, провести евакуацію та необхідні заходи для гасіння пожежі.

Для передачі повідомлення про пожежу в будь-який час доби можуть використовуватись телефони спеціального та загального призначення, радіозв'язок, централізовані установки пожежної сигналізаціїАвтоматичні пожежні сповіщувачі спрацьовують без участі людини, від дії на них чинників, що супроводжують пожежу: підвищення температури, дим, полум'я.

Правила поводження персоналу у разі виникнення пожежі

При виявленні пожежі (ознак горіння) необхідно негайно повідомити про це по телефону пожежну охорону.

При цьому слід назвати адресу закладу, вказати кількість поверхів, місце виникнення пожежі, обстановку на пожежі, наявність людей, своє прізвище, а також повідомити про це керівника закладу. Усіх дітей і хворих необхідно виводити чи виносити з будівлі через коридори та виходи негайно після виявлення пожежі. Евакуйованих дітей і хворих слід перерахувати і звірити їх наявність із поіменними списками, які складаються для кожної палати і групи. їх розміщують у заздалегідь визначеній будівлі (адреса).

Гасіння пожежі організовує персонал, не зайнятий евакуацією людей, негайно після виявлення пожежі. Для гасіння використовують усі наявні засоби пожежогасіння.

Керівник закладу або інша відповідальна особа зобов'язані перевірити, чи викликана пожежна охорона (продублювати повідомлення); видалити за межі небезпечної зони всіх працівників, не задіяних у ліквідації пожежі; за необхідності — відключити електроенергію (за винятком систем протипожежного захисту), зупинити транспортувальні пристрої, агрегати, апарати, перекрити сировинні, газові, парові та водяні комунікації, зупинити системи вентиляції в аварійному та суміжних з ним приміщеннях (за винятком пристроїв протидимового захисту) та вжити інших заходів для запобігання розвитку пожежі й задимленості будівлі.

Одночасно з гасінням пожежі слід організувати евакуацію і захист матеріальних цінностей, забезпечити дотримання охорони праці працівниками, які беруть участь у гасінні пожежі.

Після прибуття пожежного підрозділу адміністрація і технічний персонал закладу зобов'язані взяти участь у консультуванні керівника гасіння про конструктивні і технологічні особливості об'єкта, де виникла

пожежа, прилеглих будівель та пристроїв; організувати залучення сил і засобів об'єкта до вжиття необхідних заходів, пов'язаних з ліквідацією пожежі та попередженням її розвитку.

Для лікувальних закладів зі складним плануванням приміщень і цілодобовим перебуванням хворих має бути розроблена схема приміщень з нанесенням шляхів евакуації людей на випадок пожежі. Ця схема, а також опис обов'язків і дій персоналу на випадок пожежі вивішуються на видному місці.

Шляхи проходження дітей і хворих під час евакуації не повинні перетинатися, їх можна змінювати залежно від обставин.

Обов'язки чергового персоналу і вартових у разі виникнення пожежі

Черговий персонал закладів охорони здоров'я, а також вартових повинні добре знати свої обов'язки на випадок пожежі, вміти користуватись вогнегасниками та іншими засобами пожежогасіння, добре знати, як викликати пожежну частину (добровільну пожежну дружину), вжити негайних заходів для спасіння дітей і хворих при пожежі.

Черговий по закладу, приступаючи до чергування, повинен:

— знати кількість хворих, які знаходяться в палатах, кількість дітей, які залишились на ніч, і повідомити по телефону про їх чисельність і місцезнаходження в найближчу пожежну частину;

— перевірити наявність і справність засобів пожежогасіння, телефонного зв'язку;

— перевірити протипожежний стан всіх евакуаційних виходів, коридорів, тамбурів, сходових кліток, а також упевнитись у можливості швидкого і безперешкодного відкривання дверей усіх евакуаційних виходів;

— при виявленні будь-яких порушень вжити заходів щодо їх ліквідації, а за необхідності доповісти про це керівництву.

Черговий повинен постійно мати при собі комплект ключів від дверей евакуаційних виходів і ручний електричний ліхтар. Уночі черговому персоналу (медичним сестрам, молодшим сестрам, вартовому та іншим) забороняється спати і виходити за межі закладу.