

ТЕМА 8

РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБЛІК НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ, ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ І АВАРІЙ НА ВИРОБНИЦТВІ НПАОП 0.00-6.02-04 (ВИТЯГ)

Загальні питання

1. Цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду економічної діяльності або в їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах чи у фізичних осіб — підприємців, які, відповідно до законодавства, використовують найману працю (далі — підприємство), а також тих, що сталися з особами, котрі забезпечують себе роботою самостійно, за умови добровільної сплати ними внесків на державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (далі — особи, які забезпечують себе роботою самостійно).

2. Дія цього Порядку поширюється на:

— власників підприємств або уповноважені ними органи (далі — роботодавці);

— осіб, у т. ч. іноземців та осіб без громадянства, котрі відповідно до законодавства, уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично були допущені до роботи в інтересах підприємства (далі — працівники), а також на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

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

4. Згідно з цим Порядком проводиться розслідування та ведеться облік нещасних випадків, професійних захворювань, що сталися з особами, котрі відповідно до законодавства про працю, працюють за трудовим договором (контрактом) у військових частинах (підрозділах) або на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби, Державного департаменту з питань виконання покарань, МІС.

Дія цього Порядку не поширюється на військовослужбовців та інших осіб, які проходять військову службу в зазначених частинах чи на підприємствах згідно зі статутами військової служби.

5. Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами під час навчально-виховного процесу, у тому числі під час виробничого навчання, практики на виділеній ділянці підприємства під керівництвом уповноважених представників навчального закладу, визначається МОН за погодженням з Держнаглядом праці, відповідним профспілковим органом і виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі — Фонд).

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

Розслідування та облік нещасних випадків

7. Розслідування проводиться у разі раптового погіршення 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 і гострого професійного та інших отруєнь, отримання теплового удару, опіку, обмороження, уразі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок 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 чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, у разі зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків, а також у разі смерті працівника на підприємстві (далі — нещасні випадки).

До гострих професійних захворювань і гострих професійних отруєнь належать захворювання та отруєння, спричинені впливом небезпечних факторів, шкідливих речовин не більш ніж протягом однієї робочої зміни.

Гострі професійні захворювання спричиняються впливом хімічних речовин, іонізуючого та неіонізуючого випромінювання, значним фізичним навантаженням та перенапруженням окремих органів і систем людини. До них належать також інфекційні, паразитарні, алергійні захворювання.

Гострі професійні отруєння спричиняються, в основному, шкідливими речовинами гостроспрямованої дії.

8. Про кожний нещасний випадок потерпілий або працівник, які його виявили, чи інша особа — свідок нещасного випадку повинні негайно повідомити безпосереднього керівника робіт чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів щодо надання необхідної допомоги потерпілому.

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

- терміново організувати надання першої медичної допомоги потерпілому, забезпечити, 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 в такому стані, у якому вони були на момент нещасного випадку (якщо це не загрожує життю чи здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів щодо недопущення таких випадків.

9. Лікувально-профілактичний заклад повинен про кожне звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві без скерування підприємства передати протягом доби з використанням засобів зв'язку екстрене повідомлення за формою згідно з додатком 1:

- підприємству, де працює потерпілий;

- робочому органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, де працює потерпілий, або за місцем настання нещасного випадку з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно;

- установі (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби (далі — установа державної санітарно-епідеміологічної служби), котра обслуговує підприємство, де працює потерпілий, або такій установі за місцем настання нещасного випадку з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, — у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

10. Роботодавець, отримавши повідомлення про нещасний випадок (крім випадків, передбачених п. 41 цього Порядку), зобов'язаний негайно:

1) повідомити через засоби зв'язку про нещасний випадок:

- робочий орган виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства за встановленою Фондом формою;

- підприємство, де працює потерпілий, — якщо потерпілий є працівни-

ком іншого підприємства;

— органи державної пожежної охорони за місцезнаходженням підприємства — у разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі;

— установу державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство, — у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

2) утворити наказом комісію з розслідування нещасного випадку (далі — комісія) у складі не менш ніж три особи та організувати розслідування,

11. До складу комісії включаються керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з питань охорони праці (голова комісії); керівник структурного підрозділу підприємства, на якому стався нещасний випадок; представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства (за згодою); представник первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, інші особи.

У разі настання нещасного випадку з тяжкими наслідками, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, до складу комісії обов'язково включається представник робочого органу Фонду за місцезнаходженням підприємства.

До складу комісії не може входити керівник робіт, який безпосередньо відповідає за стан охорони праці на робочому місці, де стався нещасний випадок.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії включається також представник установи державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство, та робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.

На підприємствах, де немає структурних підрозділів, до складу комісії включається представник роботодавця.

На суднах морського, річкового та рибпромислового флоту під час плавання або перебування в іноземних портах комісія утворюється капітаном, про що повідомляють власника судна.

Потерпілий або особа, яка представляє його інтереси, не включається до складу комісії, але має право брати участь у її засіданнях, висловлювати свої пропозиції, додавати до матеріалів розслідування документи, що стосуються нещасного випадку, давати відповідні пояснення, у тому числі викладати в усній і письмовій формі власну думку щодо обставин і причин нещасного випадку та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування.

Члени комісії мають право отримати письмові та усні пояснення від ро-

ботодавця, посадових осіб та інших працівників підприємства, а також проводити опитування потерпілих та свідків нещасного випадку.

12. Якщо нещасний випадок стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно (крім випадків, передбачених п. 41 цього Порядку), розслідування організує робочий орган виконавчої дирекції Фонду за місцем настання нещасного випадку, для чого утворює наказом комісію у складі не менш ніж три особи.

До складу комісії включаються представники робочого органу виконавчої дирекції Фонду (голова комісії) за місцем настання нещасного випадку, райдержадміністрації — у разі настання нещасного випадку в місті районного значення чи районі міст Києва і Севастополя, або облдержадміністрації — у разі настання нещасного випадку в місті обласного значення (далі — місцева держадміністрація); первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий або особа, яка представляє його інтереси. При гострому професійному захворюванні (отруєнні) до складу комісії також включається представник установи державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку.

13. 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 обставини і причини нещасного випадку; визначити, чи пов'язаний цей випадок з виробництвом; виявити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, розробити заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

— скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 згідно з додатком 2 у трьох примірниках (далі — акт форми Н-5), а також акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 згідно з додатком 3 у шести примірниках (далі — акт форми Н-1), якщо цей нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, або акт про нещасний випадок, не пов'язаний з виробництвом, за формою НПВ згідно з додатком 4, якщо цей нещасний випадок визнано таким, що не пов'язаний з виробництвом (далі — акт форми НПВ), і 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 згідно з додатком 5 (далі — карта форми П-5).

Акти форми Н-б і форми Н-1 (або форми НПВ) підписуються головою і всіма членами комісії. У разі незгоди зі змістом зазначених актів член комісії письмово викладає свою окрему думку, яка додається до акта форми Н-5 і є його невід'ємною частиною, про що робиться запис в акті форми Н-5.

У випадках, зазначених у п. 35 цього Порядку, або в разі виникнення потреби в проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин нещасного випадку строк розслідування може бути продовжено за погодженням з територіальним органом Держнаглядохоронпраці за місцезнаходженням підприємства, але не більш ніж на місяць, про що роботодавець видає наказ.

14. Визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні випадки, що 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'язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його відбуття, який повинен фіксуватися відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, у тому числі протягом робочого та надурочного часу, або виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

— підготовки до роботи та приведення у порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також виконання заходів особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення;

— проїзду на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем;

— використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця в установленому роботодавцем порядку;

— виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до трудових обов'язків працівника (надання необхідної допомоги іншому працівникові, дій щодо запобігання аваріям або рятування людей та майна підприємства, інших дій за розпорядженням або дорученням роботодавця);

— ліквідації аварії, наслідків надзвичайної ситуації техногенного і природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;

— надання необхідної допомоги або рятування людей, виконання дій, пов'язаних із запобіганням нещасним випадкам з іншими особами в процесі 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 з впливом на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів чи середовища;
- прямування працівника до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
- прямування до/чи з місця відрядження згідно з установленим завданням.

15. Визнаються пов'язаними з виробництвом також випадки:

- раптового погіршення 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) чи після виведення працівника на поверхню з ознаками гострої серцево-судинної недостатності, що підтверджено медичним висновком;
- скоєння самогубства працівником плавскладу на суднах морського, річкового та рибпромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів.

16. Нещасні випадки, пов'язані із завданням тілесних ушкоджень іншою особою, або вбивство працівника під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових (посадових) обов'язків або дій в інтересах підприємства, незалежно від порушення кримінальної справи, розслідуються відповідно до цього Порядку. Такі випадки визнаються пов'язаними з виробництвом (крім випадків, що сталися з особистих мотивів).

17. Нещасні випадки, що сталися внаслідок раптового погіршення стану здоров'я працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків (крім випадків, зазначених у п. 15 цього Порядку, у разі відсутності умов, зазначених у п. 18 цього Порядку), визнаються пов'язаними з виробництвом за умови, що погіршення стану здоров'я працівника сталося внаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не проходив медичного огляду, передбаченого законодавством, а робота, яка виконувалася, протипоказана потерпілому відпо-

відно до медичного висновку про стан його здоров'я.

Медичний висновок щодо погіршення стану здоров'я працівника через вплив на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або щодо протипоказань за станом здоров'я працівника виконувати зазначену роботу видається лікувально-профілактичним закладом за місцем лікування потерпілого на запит роботодавця та/або голови комісії.

18. Не визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні випадки, що сталися з працівниками:

— за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;

— під час використання ними у власних потребах транспортних засобів, машин, механізмів, устаткування, інструментів, що належать або використовуються підприємством (крім випадків, котрі сталися внаслідок їх несправності);

— унаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо), за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничих процесах чи 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 правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективного договору;

— у разі підтвердженого відповідним медичним висновком алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, не зумовленого виробничим процесом, яке стало основною причиною нещасного випадку, за відсутності технічних та організаційних причин його настання;

— під час скоєння ними злочину, що встановлено обвинувальним вирокком суду;

— у разі смерті або самогубства (крім випадків, зазначених у п. 15 цього Порядку).

19. Роботодавець, а в разі нещасного випадку, що стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, — керівник робочого органу виконавчої дирекції Фонду, котрий призначив комісію, повинен розглянути й затвердити примірники актів форми Н-5 і форми Н-1 (або форми НПВ) протягом доби після отримання матеріалів, підготовлених комісією за підсумками її роботи (далі — матеріали розслідування).

До першого примірника акта форми Н-5 додаються примірник акта форми Н-1 (або форми НПВ), примірник карти форми П-5 — у разі гострого професійного захворювання (отруєння), пояснення свідків та потерпілого (при їх наявності), витяги з експлуатаційної документації, схеми, фотографії, інші до-

кументи, що характеризують стан робочого місця (машини, механізму, устаткування, апаратури тощо), а в разі потреби — висновок лікувально-профілактичного закладу про стан сп'яніння, наявність в організмі потерпілого алкоголю, наркотичних чи отруйних речовин.

На вимогу потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, голова комісії зобов'язаний ознайомити його з документами, що містяться у матеріалах розслідування.

20. Нещасні випадки реєструються у журналі за формою згідно з додатком 6 роботодавцем, а в разі нещасного випадку, що стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, — робочим органом виконавчої дирекції Фонду, у якому зареєстровано цю особу.

21. Примірник затвердженого акта форми Н-5 разом з примірником затвердженого акта форми Н-1 (або форми НПВ) і примірником матеріалів розслідування карти форми П-5, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), протягом трьох діб надсилається роботодавцем керівникові (спеціалісту) служби охорони праці або посадовій особі (спеціалісту), на котру роботодавцем покладено виконання функцій з питань охорони праці, підприємства, працівником якого є потерпілий.

22. Примірник затвердженого акта форми Н-5 разом з примірником затвердженого акта форми Н-1 (або форми НПВ), примірник карти форми П-5, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), протягом трьох діб надсилаються роботодавцем:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- робочому органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.

Примірник затвердженого акта форми Н-1 (або форми НПВ) протягом трьох діб надсилається роботодавцем:

- керівникові структурного підрозділу підприємства, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам;
- територіальному органу Держнаглядохоронпраці за місцезнаходженням Підприємства;
- первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Копія акта форми Н-1 надсилається органу, до сфери управління якого належить підприємство, а в разі відсутності такого органу — місцевій держадміністрації.

У разі гострого професійного захворювання (отруєння) копія акта форми Н-1 надсилається разом з примірником карти форми П-5 до установи державної

санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство, працівником якого є потерпілий, і веде облік випадків гострих професійних захворювань (отруєнь).

23. У разі розслідування нещасного випадку, що стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, робочий орган виконавчої дирекції Фонду, який призначив комісію, протягом трьох діб надсилає примірник затвердженого акта форми Н-б разом з примірником затвердженого акта форми Н-1 (або форми НПВ), примірником карти форми П-5 — у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння):

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- робочому органу виконавчої дирекції Фонду, у якому зареєстровано особу, яка забезпечує себе роботою самостійно, разом з матеріалами розслідування.

Примірник затвердженого акта форми Н-1 (або форми НПВ) протягом трьох діб надсилається:

- місцевій держадміністрації для здійснення заходів щодо запобігання таким випадкам;
- територіальному органу Держнаглядохоронпраці за місцем настання нещасного випадку;
- профспілковій організації, представник якої брав участь у роботі комісії.

У разі гострого професійного захворювання (отруєння) копія акта форми Н-1 надсилається разом з примірником карти форми П-5 також до установи державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку, яка веде облік випадків гострих професійних захворювань (отруєнь).

24. Примірник акта форми Н-5 разом з примірником акта форми Н-1 (або форми НПВ), карти форми П-5, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), матеріалами розслідування підлягає зберіганню на підприємстві протягом 45 років, у разі реорганізації підприємства — передається правонаступникові, який бере на облік цей нещасний випадок, а в разі ліквідації підприємства — до державного архіву.

У робочому органі виконавчої дирекції Фонду примірник акта форми Н-5 разом з примірником акта форми Н-1 (або форми НПВ), карти форми П-5, у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), підлягає зберіганню протягом 45 років.

25. По закінченні періоду тимчасової непрацездатності або в разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 згідно з додатком 7 і в десятиденний строк

надсилає його організаціям і особам, яким надсилався акт форми Н-1 (або форми НПВ).

Повідомлення про наслідки нещасного випадку обов'язково додається до акта форми Н-1 або форми НПВ і зберігається разом з ним відповідно до цього Порядку.

26. Нещасний випадок, про який своєчасно не було повідомлено безпосереднього керівника чи роботодавця потерпілого або внаслідок якого втрата працездатності настала не відразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи особи, яка представляє його інтереси (незалежно від строку, коли він стався).

У разі реорганізації підприємства, на якому стався такий випадок, розслідування проводиться його правонаступником, а в разі ліквідації підприємства встановлення факту нещасного випадку розглядається у судовому порядку.

27. Нещасний випадок, що стався з працівником на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви, що надається згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, а також під час перебування працівника на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду або проведенням з дозволу чи з ініціативи роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів і тренувальних занять, розслідується та береться на облік згідно з вимогами цього Порядку.

Далі наводиться порядок розслідування професійних захворювань і аварій на виробництві (НПАОП 0.00-6.02-04).

За порушення законодавства та інших нормативних актів про охорону праці Законом України "Про охорону праці" передбачено дисциплінарну, адміністративну, матеріальну та кримінальну відповідальність працівників.

Дисциплінарна відповідальність працівників запроваджується за порушення трудової дисципліни, за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, у тому числі в галузі охорони праці.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників є порушення законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці та їх дії, спрямовані на створення перешкод для виконання посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці їх повноважень.

Кодекс законів про працю України (ст. 147) передбачає такі дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи. Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше ніж один місяць з дня його скоєння.

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці, крім випадків, коли такі порушення не тягнуть за собою кримі-

нальної відповідальності.

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, установленому законом.

Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Несплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені в розмірі двох відсотків за кожний день прострочення.

Застосування штрафних санкцій до посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення. Особи, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України.

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується ст. 130—138 Кодексу законів про працю України та іншими нормативними актами, що стосуються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладання матеріальної відповідальності на працівника є наявність прямої дійсної шкоди, вини працівника (у формі умислу або необережності), протиправної дії (бездіяльність) працівника, а також наявність причинного зв'язку між винними і протиправними діями (бездіяльністю) працівника та завданою шкодою.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена ст. 271—275 Кримінального кодексу України.

Стаття 271. Порушення вимов законодавства про охорону праці.

1. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами на термін

до двох років, або обмеженням волі на той самий термін.

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

Стаття 272. Порухення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою.

1. Порухення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами терміном до двох років, або обмеженням волі терміном до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до трьох років, або без такого.

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

Стаття 273. Порухення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах.

1. Порухення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається виправними роботами терміном до двох років, або обмеженням волі терміном до трьох років, або позбавленням волі терміном до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до трьох років, або без такого.

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

Стаття 274. Порухення правил ядерної або радіаційної безпеки.

1. Порухення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається обмеженням волі терміном до чотирьох років або позбавленням волі на той самий термін, з позбавленням права обіймати певні посади

чи займатися певною діяльністю терміном до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, карається позбавленням волі терміном від трьох до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до трьох років.

Стаття 276. Порухення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд.

1. Порухення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов'язана дотримуватися таких правил, якщо це створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, — карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами терміном до двох років, або обмеженням волі терміном до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до двох років, або без такого.

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

Кадри в системі управління охорони праці. Служба охорони праці на підприємстві створюється і функціонує згідно з Типовим положенням НПАОП 0.00-4.35-04. Охорона праці вимагає постійної неослабної уваги. Діяльність у цьому напрямі повинна здійснюватись за чітким і добре обґрунтованим планом. Згідно із загальними принципами управління, лінійні керівники несуть відповідальність за охорону праці та якість умов праці так само, як вони несуть відповідальність за якість продукції й інші виробничі показники. Лінійні керівники мають необхідні повноваження для контролю за поведінкою робітників і для створення безпечних умов праці. Спеціаліст (інженер) з охорони праці повинен виконувати свої функції через лінійних керівників.

Нещасні випадки виникають через несприятливі умови праці та небезпечні дії персоналу. Вони повинні перебувати під безпосереднім контролем керівників підрозділів. Останні є відповідальними й мають необхідні повноваження і можливості для створення безпечних умов праці та попередження небезпечних методів праці з боку робітників, усунення неприпустимих ризиків.

Робота керівників виробничих підрозділів з охорони праці на підприємствах з урахуванням завдань і функцій управління може бути побудована на та-

ких принципах. Власник підприємства (роботодавець):

- керується міжнародним стандартом OHSAS 18001 і трудовим законодавством, вимогами стандартів й іншою нормативною документацією і на підставі аналізу стану умов праці, травматизму і захворювань формує цілі роботи з охорони праці;

- розробляє, підписує і вивіщує на видному місці політику підприємства з охорони праці;

- складає перспективні, поточні та оперативні плани роботи з охорони праці;

- створює організаційну структуру управління роботою із забезпечення охорони праці на підприємстві з чітким розподілом посадових обов'язків керівного персоналу з виконання завдань і функцій управління;

- здійснює ідентифікацію та оцінку ризиків на робочих місцях і усуває їх;

- забезпечує розроблення інструкцій з професій робітників;

- забезпечує оперативне керівництво й координацію роботи щодо впровадження намічених планів і втілення вимог нормативної документації;

- контролює виконання планів і відповідність небезпечних і шкідливих виробничих чинників, стану устаткування, процесів, виробничого середовища і засобів захисту вимогам охорони праці;

- створює мотивацію і стимулює роботу з виконання планів і вимог охорони праці. Керівництво підприємством узагальнює інформацію з питань охорони праці, враховує вплив зовнішніх і внутрішніх чинників і приймає рішення у вигляді наказів керівникам виробничих підрозділів.

Керівники виробничих підрозділів:

- здійснюють роботу з виконання завдань і функцій управління, передбачених посадовими інструкціями, виконують ідентифікацію, оцінку й усунення неприпустимих ризиків;

- вживають заходи щодо приведення виробничого процесу, устаткування, приміщень і виробничого середовища у відповідність з вимогами стандартів й іншою нормативною документацією з охорони праці;

- вживають заходи щодо зменшення соціальних, економічних і моральних втрат, пов'язаних з травматизмом і профзахворюванням ;

- враховують дисциплінарну, адміністративну і кримінальну відповідальність за нещасні випадки і профзахворювання, забезпечують функціонування системи управління охороною праці й ризиком у своїх підрозділах.

Служба охорони праці у встановлені строки повинна проводити оцінку ефективності здійснення прийнятих рішень та їх впливу на досягнення цілей охорони праці. При необхідності вона дає приписи керівникам виробничих під-

розділів. Завданням спеціаліста з охорони праці є надання допомоги лінійним керівникам.

Ці завдання включають:

- створення політики підприємства з охорони праці;
- збирання внутрішньої і зовнішньої інформації з питань охорони праці, розслідування причин нещасних випадків;
- оброблення, аналіз і оцінку одержаної інформації;
- розроблення пропозицій з удосконалення охорони праці на виробництві;
- підготовку проектів перспективних, річних, оперативних планів роботи з охорони праці;
- забезпечення функціонування системи управління охороною праці й ризиком на підприємстві шляхом встановлення в посадових інструкціях усіх посадових осіб їх завдань і функцій управління цією діяльністю і неослабного контролю задля виконання цих інструкцій;
- організацію робіт щодо проведення атестації робочих місць за умовами паспортизації цехів, проведення ідентифікації, оцінка й усунення неприпустимих ризиків;
- складання наказів, розпоряджень й інших документів, необхідних для здійснення планів роботи;
- організацію обміну досвідом з управління охороною праці в підрозділах підприємства;
- роз'яснення наказів, розпоряджень й інших документів виконавцям;
- контроль і оцінку ефективності функціонування СУОП щодо виконання планів, наказів, розпоряджень, додержання нормативних документів з охорони праці;
- контроль урахування вимог охорони праці в конструкторській і технологічній документації;
- стимулювання роботи з виконання планів заходів з охорони праці.

Авторитет спеціаліста з охорони праці залежить від глибини та чіткості знання ним вимог нормативних актів і стану охорони праці в підрозділах. Успіх роботи залежить від його здібності узагальнити й представити документальні факти, які засновані на достовірних обстеженнях і вимірах стану чинників охорони праці. Його зусилля повинні бути спрямовані на забезпечення лінійних керівників точною і правильною інформацією.

Спеціаліст з охорони праці повинен володіти здібностями бачити та оцінювати небезпечні умови й травмонебезпечні методи праці, які інші працівники без його зауважень могли б і недобачити чи недооцінити. У зв'язку з цим особливого значення набуває підготовка спеціалістів з охорони праці. Цей процес

включає навчання у вузі з фахового навчального плану, самостійну роботу з підвищення кваліфікації, здобуття досвіду, оволодіння методами виховної діяльності. У сучасних умовах виникла необхідність утворення системи взаємозв'язаних вимог щодо підготовки спеціаліста з охорони праці. Це завдання може бути вирішене з допомогою моделі фахівця-спеціаліста з охорони праці. Воно повинно визначити характер і форму навчальної підготовки, види підготовки, її зміст. Модель спеціаліста полегшує здійснення планомірної підготовки таких спеціалістів, дозволяє створити злагоджену систему їх підготовки і перепідготовки.

Спеціаліст з охорони праці повинен:

— бути вимогливим, принциповим, мати високі людські якості й керуватись принципами гуманності й моралі;

— мати вищу освіту і стаж роботи на виробництві не менш як три роки;

— знати завдання, які стоять перед підприємством і його підрозділами; перспективи розвитку підприємства і його цехів; виробничі процеси по всіх цехах; технологію, устаткування, усі види робіт на підприємстві і вимоги охорони праці до них; цивільне і трудове законодавство, стандарти, норми, правила, інструкції та положення з питань охорони праці; гігієну праці, виробничу санітарію, техніку безпеки, пожежну безпеку, психологію, ергономіку; міжнародне законодавство з охорони праці, стандарти OHSAS;

— володіти: методами організації управління охороною праці. Й ризиком, ведення діловодства, розслідування причин травматизму; дослідженням умов праці монографічним методом; розробленням планів заходів і складанням розпоряджень; методами аналізу проектів на відповідність їх вимог до охорони праці, інструментальними вимірами небезпечних шкідливих чинників; методами складання звітів, інструктажу і навчання персоналу питань охорони праці; оцінки і стимулювання цієї роботи;

— мати чітке уявлення про методи управління, оцінки і стимулювання роботи з підвищення ефективності та якості праці колективів і виконавців, принципи роботи з профспілками й іншими громадськими організаціями.

Кваліфікаційна модель є основою для розроблення навчальних планів підготовки спеціалістів з охорони праці, складання посадових інструкцій; критерієм для добору кандидатів на заміщення посади спеціаліста з охорони праці, а також для об'єктивної оцінки кваліфікації робітників служби охорони праці.

При періодичній атестації спеціалістів з охорони праці повинна проводитись всебічна оцінка їх діяльності з метою визначення подальшої програми підготовки і самопідготовки.

У нашій країні нагромаджений великий досвід з підготовки фахівців у галузі охорони праці. Кваліфікаційна модель спеціаліста з охорони праці буде сприяти подальшому підвищенню якості підготовки фахівців у цій галузі.

Обсяг інформації, який потрібен інженерові з охорони праці для виконання поставлених перед ним завдань, великий і постійно зростає. Підвищуються також вимоги до цієї інформації; вона має бути оперативною, вичерпною та достовірною.

Усю інформацію, яку використовує інженер з охорони праці, умовно можна поділити на нормативну та повідомлювальну. Нормативна інформація, до якої належать правила, норми, стандарти та інші нормативні акти, як правило, відносно стала, на відміну від повідомлювальної, котра постійно змінюється, бо змінюється та дійсність, яку вона відображає.

До повідомлювальної інформації, яка якісно й кількісно характеризує стан охорони праці, належать: рівень виробничого травматизму, загальної та професійної захворюваності та аварійності; рівень механізації та автоматизації; стан устаткування, будівель, споруд і території промислового об'єкта; дані про умови та організацію праці, режими праці та відпочинку; стан санітарно-побутового обслуговування; рівень трудової та виробничої дисципліни, а також кваліфікації персоналу. Джерелами повідомлювальної інформації є паспорти санітарно-технічного стану, журнали перевірки стану умов та безпеки праці, акти комплексних обстежень і цільових перевірок, акти про нещасні випадки, профзахворювання та аварії, приписи органів державного нагляду тощо.

Наявність повідомлювальної інформації та її порівняння з відповідною нормативною інформацією дають можливість визначити ступінь відповідності умов і безпеки праці на об'єкті нормативних вимог. Ця інформація в разі її розходження з нормативною є сигналом (тобто сигнальною інформацією) про необхідність прийняття відповідних управлінських рішень. Наявність достовірної інформації про фактичний стан умов і безпеки праці на об'єкті має першочергове значення для ефективного управління охороною праці. Тому в чинній на підприємстві СУОП і, зрозуміло, роботі інженера з охорони праці має бути приділена особлива увага інформаційному забезпеченню — дотриманню встановленого порядку збирання та нагромадження необхідної інформації, її обліку, реєстрації та зберігання; визначенню форми, структури та обсягу інформації для різних користувачів, зокрема для керівництва підприємства, керівників структурних підрозділів, служби (інженера) охорони праці.