

- **ББК 65.9(2)248**
- **УДК 658.382.3**
- **Д – 30**
-

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

А.В. Просяник , д.х.н., профессор, заведующий кафедрой охраны труда, Украинский государственный химико-технологический университет;

• В.Г. Бойко , к.т.н., доцент кафедры прикладной математики и вычислительной техники, Краматорский экономико-гуманитарный институт;

Г.И. Чижиков , к.т.н., доцент кафедры химии и охраны труда, Донбасская государственная машиностроительная академия

•

•

РЕКОМЕНДОВАНО

Министерством образования и науки Украины в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, письмо № 14/18.2-2844 от 29.12.04

•

ОДОБРЕНО

Ученым советом
Донбасской государственной
машиностроительной акаде-
мии,
протокол № 2 от 28.10.04

• **Законодательная охрана труда: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.В. Дементий , А.Л. Юсина – Краматорск: ДГМА, 2005 . 182 с.**

• ISBN 5-7763-1356-2

•

• Учебное пособие содержит основные положения законодательства Украины об охране труда. Пособие позволяет более продуктивно использовать лекционное время и повышает эффективность самостоятельной работы студентов.

•

•

• ISBN 5-7763-1356-2 ©

• ББК 65.9(2)248

Л.В.Дементий

• А.Л. Юсина

• А.Е.Поляков, 2005

• ©

ДГМА, 2005

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Нормативно-законодательная база охраны труда	5
1.1 Основные источники законодательства по охране труда	5
1.2 Характеристика «Закона Украины об охране труда»	7
1.3 Классификация нормативных актов по охране труда	12
1.4 Кодирование нормативных актов по охране труда	15
2 Основные права и обязанности по охране труда	18
2.1 Гарантии прав работников	18
2.2 Обязанности работников	30
2.3 Обязанности работодателей	31
2.4 Обязательные медицинские осмотры	33
2.5 Соблюдение требований по охране труда при проектировании, строительстве и реконструкции	34
2.6 Порядок разрешения коллективных трудовых споров	36
2.7 Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров	44
3 Обучение по охране труда	51
3.1 Общие положения	51
3.2 Обучение работников	52
3.3 Обучение должностных лиц	54
3.4 Обучение в учебных заведениях	57
3.5 Профессиональный отбор работников	59
4 Надзор и контроль за охраной труда	64
4.1 Государственный надзор	65
4.2 Общественный контроль	69
4.3 Ведомственный контроль	72
5 Управление охраной труда	75
5.1 Система управления охраной труда	75
5.2 Служба охраны труда	77
5.3 Комиссия по вопросам охраны труда	81
5.4 Коллективный договор	83
5.5 Финансирование системы управления охраной труда	87
5.6 Информация и отчетность о состоянии охраны труда	88
5.7 Эффективность системы управления охраной труда	89
6 Производственный травматизм и профзаболевания: анализ, расследование, учет, профилактика	91
6.1 Состояние условий труда на предприятиях машиностроения	91
6.2 Расследование несчастных случаев, профзаболеваний и аварий	97
6.3 Порядок расследования и учета несчастных случаев	99
6.4 Порядок расследования и учета профзаболеваний	113
6.5 Порядок расследования и учета аварий	118

6.6	Порядок расследования и учета несчастных случаев, которые произошли во время учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях	122
6.7	Порядок расследования и учета несчастных случаев производственного характера	125
7	Социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний	131
7.1	Основы социального страхования	131
7.2	Закон об общеобязательном государственном страховании от несчастного случая или профессионального заболевания	134
7.3	Порядок возмещения ущерба пострадавшему лицу при повреждении его здоровья	140
7.4	Финансирование социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний	147
8	Ответственность за нарушения по охране труда	152
8.1	Ответственность физических лиц, использующих наемный труд	152
8.2	Ответственность работников и должностных лиц	154
8.3	Возмещение юридическим, физическим лицам и государству убытков, причиненных нарушением требований по охране труда	168
8.4	Расчет сборов за загрязнение окружающей среды	169
	Алфавитно-предметный указатель	178
	Список литературы	180

ВВЕДЕНИЕ

Одна из важнейших государственных задач – охрана жизни и здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности, создание безопасных и безвредных условий труда.

Переход общества к широкому использованию рыночных отношений, появление разнообразных форм собственности требуют разработки новых методологических подходов к построению современной модели управления условиями, охраной и безопасностью труда на национальном, региональном и производственном уровнях, доступной для различных хозяйственных структур и форм собственности.

В обществе с социально ориентированной экономикой страны охрана труда должна быть одним из важнейших заданий социально-экономической политики государства, каждого предприятия и организации.

1 Нормативно-законодательная база охраны труда

1.1 Основные источники законодательства по охране труда, их характеристика

Декларируемый в Украине приоритет жизни и здоровья работников, а также полная ответственность работодателя за создание безопасных условий труда осуществляется при помощи широкой системы правовых, экономических, организационных и технических мероприятий.

Охрана труда работников регламентирована законодательством Украины. основополагающим документом является Конституция Украины, а именно ст.43 гарантирующая право на надлежащие условия труда и ст.46 - право на социальную защиту. Основным документом, обеспечива-

ющим реализацию этих прав, является "Закон Украины об охране труда" (сокращенно ЗУОТ или Закон).

Законодательство Украины по охране труда имеет целью обеспечить работникам безопасные и здоровые условия труда, оградить жизнь и здоровье работников от влияния вредностей производства и несчастных случаев.

Закон Украины об охране труда принят Верховным Советом Украины 21 ноября 2002 года, он состоит из 8 разделов и 49 статей.

Настоящий Закон определяет основные положения по реализации конституционного права работников на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, на надлежащие, безопасные и здоровые условия работы, регулирует при участии соответствующих органов государственной власти отношения между работодателем и работником по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды и устанавливает единый порядок организации охраны труда в Украине.

В 1 разделе ст.3 Закона указано:

Законодательство об охране труда состоит из этого Закона, Кодекса законов о труде Украины, Закона Украины "Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших потерю трудоспособности" и принятых в соответствии с ними нормативно-правовых актов.

2-й источник законодательства Закон Украины "Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших потерю трудоспособности". Закон вступил в действие 1 апреля 2001 года и определяет правовые основы и экономический механизм социального страхования работников.

3-й источник законодательства - **Кодекс законов о труде** - КЗОТ Украины, 1971 г., приложения 1975-1992 гг., изменения 1993- 1998 г. г. КЗОТ полностью опирается на ЗУОТ и исходит из него. Кодекс законов о

труде определяет правовые отношения и гарантии осуществления гражданами Украины права распоряжаться своими способностями для производительного и творческого труда, регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности. Правовое регулирование охраны труда осуществляется следующими главами КЗоТа: «Охрана труда», «Трудовой договор», «Рабочее время», «Время отдыха», «Труд женщин», «Труд молодежи», «Профессиональные союзы», «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде».

4-й источник законодательства - **подзаконные нормативные акты** (НА), к которым относятся межгосударственные НА, государственные (межотраслевые и отраслевые) НА и нормативные акты предприятий.

1.2 Характеристика Закона Украины об охране труда

21 ноября 2002 года Верховная Рада Украины утвердила Закон «О внесении изменений в Закон Украины «Об охране труда». Этот закон разработан с целью совершенствования механизма реализации конституционных прав граждан на надлежащие безопасные и здоровые условия труда, усиление профилактической работы по сохранению жизни и здоровья людей во время их трудовой деятельности и устанавливает единый порядок организации охраны труда в Украине.

Закон, принятый Верховной Радой, приведен в соответствие с Конституцией Украины, действующим законодательством (Законами Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату работоспособности», «О налогообложении прибыли предприятий», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Необходимо отметить, что введенная в соответствии с Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату работоспособности» единая система социального страхования от несчастного случая на производстве, обеспечение государственной политики о социальной защите работающих нашли отображение в данном Законе.

Динамичные преобразования в экономической сфере требовали также совершенствования и в сфере законодательства. Именно поэтому в новой редакции Закона «Об охране труда» были учтены также условия рыночных взаимоотношений.

Сегодня государство не является единственным работодателем, как это было раньше. Постоянно растет удельный вес частного сектора экономики. Действие Закона распространяется на всех, кто использует наемный труд и не имеет значения, юридическое это или физическое лицо.

Кроме того, в соответствии с Соглашением и партнерстве и сотрудничестве между Украиной и Европейским Союзом, безопасность труда признана приоритетным направлением. Поэтому все нормативные акты разрабатываются с учетом требований европейских директив. Можно утверждать, что новый Закон на сегодня является одним из прогрессивных передовых законов, максимально приближенных к требованиям международного законодательства.

В новой редакции Закона расширена сфера действия Закона, определены понятия «работодатель» и «работник», а также повышены требования к этим основным субъектам трудовых отношений. Закон обязывает заботиться о личной безопасности и здоровье окружающих людей в процессе любых работ. А работодатель несет персональную ответственность за нарушение требований, определенных законодательством об охране труда. При этом создание на предприятии в достаточном количестве служб охраны труда не снимает персональной ответственности с работо-

дателя за создание безопасных условий труда на рабочем месте. Работник обязан не только знать и выполнять требования нормативно-правовых актов по охране труда, а и заботится о личной безопасности, безопасности и здоровье окружающих людей в процессе каких-либо работ.

Весьма существенной проблемой остается неудовлетворительное функционирование системы управления охраной труда на уровне предприятий, отраслей, регионов. С переходом к рыночной экономике, появлением различных форм собственности система жесткого администрирования, которая работала раньше, обнаружила свои слабые стороны. Именно поэтому введено требование о проведении аудита охраны труда. Процедура будет включать самостоятельное проведение работодателем внутреннего аудита. Если по результатам проверки охрана труда и безопасность производства не будут отвечать установленным требованиям, предприятию будет предложено проведение внешнего аудита. Именно в соблюдении этой нормы заложена существенная возможность улучшения ситуации по охране труда на производстве.

Завершено формирование вертикали управления охраной труда на региональном уровне, а именно – определены полномочия органов местного самоуправления. Для выполнения возложенных функций в составе своих исполнительных органов они создают соответствующие структуры.

Существенно изменена система выдачи разрешений на начало работы предприятий и объектов, которая распространяется лишь на объекты повышенной опасности, то есть те, которые создают угрозу для жизни и здоровья работающих. Перечень этих объектов, видов работ, машин, механизмов, оборудования будет утвержден Кабинетом Министров Украины. Относительно предприятий малого и среднего бизнеса готовится введение заявочного принципа безопасности под полную личную ответственность работодателей. Этим вопросом занимается Государственный комитет по вопросам регуляторной политики и предпринимательства.

Рассмотрим общие положения Закона об охране труда.

В 1-й статье дается определение понятий и терминов

Охрана труда - это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности человека в процессе трудовой деятельности.

Работодатель – владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган, независимо от форм собственности, вида деятельности, хозяйствования, и физическое лицо, использующее наемный труд.

Работник – лицо, работающее на предприятии, в организации, учреждении и исполняющее обязанности или функции согласно трудовому договору (контракту).

Сфера действия Закона определяется статьей 2.

Действие настоящего Закона распространяется на всех юридических и физических лиц, которые в соответствии с законодательством используют наемный труд, и на всех работающих.

Если международным договором, согласие на обязательность которого дано Верховной Радой Украины, установлены иные нормы, чем те, что предусмотрены законодательством Украины об охране работы, применяются нормы международного договора.

Основные принципы государственной политики в отрасли охраны труда сформулированы в статье 4 Закона.

Государственная политика в области охраны труда определяется в соответствии Конституцией Украины Верховной Радой Украины и направлена на создание надлежащих, безопасных и здоровых условий труда, предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Государственная политика в области охраны труда базируется на **принципах:**

- приоритет жизни и здоровья работников, полной ответственности работодателя за создание надлежащих, безопасных и здоровых условий труда;

- повышения уровня промышленной безопасности путем обеспечения сплошного технического контроля за состоянием производств, технологий и продукции, а также содействия предприятиям в создании безопасных и безвредных условий работы;

- комплексного решения задач охраны труда на основе общегосударственной, отраслевых, региональных программ по этому вопросу и с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений в области науки и техники и охраны окружающей среды;

- социальной защиты работников, полного возмещения ущерба лицам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- установления единых требований по охране труда для всех предприятий и субъектов предпринимательской деятельности независимо от форм собственности и видов деятельности;

- адаптации трудовых процессов к возможностям работника с учетом его здоровья и психологического состояния;

- использования экономических методов управления охраной труда, участия государства в финансировании мероприятий по охране труда, привлечения добровольных взносов и других поступлений на эти цели, получение которых не противоречит законодательству;

- информирования населения, проведения обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников по вопросам охраны труда;

- обеспечения координации деятельности органов государственной власти, учреждений, организаций, объединений граждан, решающих проблемы охраны здоровья, гигиены и безопасности труда, а также сотрудничества и проведения консультаций между работодателями и работниками

(их представителями), между всеми социальными группами при принятии решений по охране труда на местном и государственном уровнях;

- использования мирового опыта организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда на основе международного сотрудничества.

1.3 Классификация нормативных актов по охране труда

Государственные нормативные акты – это правила, нормы, положения, инструкции и др. документы, которым предоставлена сила правовых норм, обязательных к исполнению. Они обязательны, но прямого действия не имеют, на их основе разрабатываются нормативные акты для предприятий с учетом специфики и утверждаются руководителем (Положение о разработке инструкции по охране труда, утв. Приказом Госнадзора № 9 от 21.09.98).

Разработка и принятие новых, пересмотр и отмена действующих нормативно-правовых актов по охране труда ведутся специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти по надзору за охраной труда с участием профессиональных союзов и Фонда социального страхования от несчастных случаев и по согласованию с органами государственного надзора за охраной труда.

Санитарные правила и нормы утверждаются специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

Нормативно-правовые акты по охране труда пересматриваются по мере внедрения достижений науки и техники, которые оказывают содействие улучшению безопасности, гигиены работы и производственной среды, но не реже одного раза в десять лет.

Стандарты, технические условия и прочие документы на средства работы и технологические процессы должны включать требования по охране труда и согласовываться с органами государственного надзора за охраной труда.

В случае невозможности полного устранения опасных и вредных для здоровья условий труда работодатель обязан сообщить об этом в соответствующий орган государственного надзора за охраной труда. Он может обратиться в указанный орган с ходатайством об установлении необходимого срока для выполнения мероприятий по приведению условий труда на конкретном производстве или рабочем месте к нормативным требованиям.

Соответствующий орган государственного надзора за охраной труда рассматривает ходатайство работодателя, проводит в случае необходимости экспертизу запланированных мероприятий, определяет их достаточность и при наличии оснований может, в порядке исключения, принять решение об установлении другого срока применения требований нормативных актов по охране труда.

Работодатель обязан безотлагательно сообщить заинтересованным работникам о решении указанного органа государственного надзора за охраной труда.

Нормативно-правовые акты по охране труда являются обязательными для выполнения в производственных мастерских, лабораториях, цехах, на участках и в других местах трудового и профессионального обучения, оборудованных в любых учебных заведениях.

Организация охраны труда на указанных объектах, а также порядок расследования и учета несчастных случаев с учениками и студентами во время трудового и профессионального обучения в учебных заведениях определяются центральным органом исполнительной власти в области образования и науки по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

К ученикам и студентам, которые проходят трудовое и профессиональное обучения (производственную практику) на предприятиях под руководством их персонала, применяется законодательство об охране труда в таком же порядке, что и к работникам предприятия.

Законодательством предусмотрено, что в зависимости от сферы действия нормативные акты могут быть межгосударственными, межотраслевыми и отраслевыми.

Межгосударственные нормативные акты – стандарты Системы стандартов безопасности труда (ГОСТ ССБТ) бывшего СССР применяются на территории Украины до их замены другими нормативными актами, если они не противоречат действующему законодательству Украины.

Государственный межотраслевой нормативный акт об охране труда (ДНАОП) – это нормативный акт общегосударственного пользования, действие которого распространяется на все предприятия, учреждения, организации народного хозяйства Украины независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Государственный отраслевой нормативный акт об охране труда (НАОП) – это нормативный акт, действие которого распространяется на предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности, которые относятся к определенной отрасли.

Порядок разработки и принятия новых, пересмотра и отмены действующих государственных нормативных актов об охране труда установлен «Положением о разработке, принятии, пересмотре и отмене государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда», утвержденном приказом Госнадзорохрантруда от 16.03.94 №19.

Требования по охране труда регламентируются также государственными стандартами Украины по вопросам безопасности труда, строительными и санитарными нормами и правилами, правилами устройства электроустановок (ПУЭ), нормами технического проектирования и другими нормативными актами, исходя из области их действия. Госнадзорохрантр-

уда подготовил и издал отдельной книгой государственный реестр нормативных актов об охране труда (Реестр ДНАОП), который содержит перечень правил, норм, стандартов и других документов по вопросам охраны труда.

Все **инструкции по охране труда** можно разделить на 3 группы:

- **инструкции, относящиеся к межотраслевым НА**, разрабатываются, утверждаются и пересматриваются Госнадзором, примеры: правила для персонала, проводящего взрывные работы, обслуживающего ЭУ, грузоподъемные краны и лифты, сосуды под давлением и др.

- **примерные инструкции** (типовые инструкции), разрабатываются и утверждаются министерствами, другими органами исполнительной власти, научными, производственными объединениями, которым предоставлено такое право, согласовываются с Госнадзором. Присваивается гос. Регистрационный № и включаются в реестр,,

- **инструкции, которые действуют на предприятии**, разрабатываются на основе примерных инструкций (при этом необходим перечень профессий на предприятии в соответствии с государственным классификатором) руководителями структурных подразделений и служб, согласуется с службой охраны труда, техническим отделом и юристом и утверждается приказом руководителя (с профсоюзами не согласовывается). Регистрируются в журнале предприятия, называются уже не примерная инструкция, инструкция №..., их размножают, выдают на руки или вывешивают или хранят в легкодоступном месте. Разрабатываются обычно инструкции по профессиям или по видам работ.

1.4 Кодирование нормативных актов по охране труда

После выхода Закона Украины об охране труда введена система кодификации законодательных актов по охране труда с целью их машин-

ной обработки К нормативным актам, которые входят в законодательство, относятся :

- межгосударственные нормативные акты - ГОСТы системы стандартов безопасности труда (ССБТ),

- государственные межотраслевые (ДНАОП) и отраслевые (НАОП) нормативные акты по охране труда,

- нормативные акты по охране труда ведомств, министерств, других государственных органов.

ГОСТ XX. X. XXX - XX – межгосударственный нормативный акт.

I – шифр в государственной системе стандартов (для ССБТ – 12; для охраны природы – 17).

ССБТ - это комплекс взаимосвязанных стандартов, которые нацелены на обеспечение безопасности труда.

II – шифр группы стандартов. ССБТ состоит из 10 подсистем, которые имеют шифры от 0 до 9.

Шифр 0 означает организационно-методические стандарты (основные положения, термины, определения). Например: ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация.

Шифр 1 означает стандарты требований и норм для видов опасных и вредных производственных факторов. Например: ГОСТ 12.1.009-76 ССБТ. Электробезопасность. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.

Шифр 2 - стандарты требований безопасности к производственному оборудованию. Например: ГОСТ 12.2.009-80 ССБТ Станки металлообрабатывающие. Общие требования безопасности.

Шифр 3 - стандарты требований безопасности к производственным процессам. Например: ГОСТ 12.3.025-80 ССБТ Обработка металлов резанием. Требования безопасности. ГОСТ 12.3.026-81 ССБТ Работы кузнечно-прессовые. Требования безопасности.

Шифр 4 - стандарты требований к средствам защиты работников. Например: ГОСТ 12.4.003-76 ССБТ. Средства защиты лица. Защитные щитки. ГОСТ 12.4.001-80 ССБТ. Очки защитные. Термины и определения.

Шифр 5 - стандарты требований безопасности к постройкам, сооружениям и строительным объектам.

Шифры 6... 9 - резервные. Указанные стандарты действуют на территории Украины временно к принятию новых стандартов.

III – номер в порядковой подсистеме.

IV – год регистрации стандарта.

Государственные нормативные акты - межотраслевые и отраслевые законодательные акты по охране труда – ДНАОП и НАОП. Их кодификация следующая:

ДНАОП - X.XX - X.XX-XX - межотраслевой нормативный акт.
I II III IV

ДНАОП - державний нормативний акт про охорону праці.

I - группа нормативного акта (определяется организацией утвердившей и издавшей нормативный акт): 0.00 - госнадзор по охране труда (ГНОТ), 0.01 - МВД, пожарная безопасность, 0.03 – Минздрав, 0.04 – Госатомнадзор, 0.05 – Министерство труда и социальной политики.

II - вид норматива: 1 - правила, 2 - ОСТы, 3 - нормы, 4 - положения, 5 - инструкции, 6 - руководства, указания, рекомендации, требования, 7 - технические условия безопасности, 8 - перечни, другие.

III - порядковый номер.

IV - год издания.

Пример: ДНАОП 0.00-1.07-94 Правила устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением.

НАОП X.X.XX - X.XX - XX - отраслевой нормативный акт.
I II III IV

НАОП - нормативний акт про охорону праці.

I - группа нормативных актов (по отрасли): 1.1.10 – энергетика, 1.0.00 – промышленность, 1.1.10 – электроэнергетика, 1.2.00 – металлур-

гия, 1.2.10 - черная металлургия, 1.2.20 - цветная металлургия, 1.4.00 - машиностроение и металлообработка, 1.4.10 - машиностроение, химическое и нефтемашиностроение, 1.4.17 - электротехническая промышленность, 1.4.20 - станкоинструментальная и инструментальная промышленность, 1.4.90 - ремонт машин и оборудования, 9.0.24 - пожарная охрана и т.д.

II, III, IV - те же, что и в ДНАОП.

Примеры: НАОП 1.1.10-1.01-85 Правила техники безопасности при эксплуатации электроустановок. НАОП 1.2.10-1.02-70 Правила безопасности в доменном производстве. НАОП 1.4.10-1.02-83 Правила техники безопасности и производственной санитарии при холодной обработке металлов.

2 Основные права работников и работодателей по охране труда

2.1 Гарантии прав работников

Гарантии прав **при заключении** трудового договора (ст.5 ЗУОТ).

Условия трудового договора не могут содержать положений, противоречащих законам и иным нормативно-правовым актам по охране труда.

Законодательное обеспечение трудовых прав не должно зависеть от правового регулирования на производственном уровне или на уровне индивидуально-договорного регулирования, с помощью которых работодатели могут снижать уровень обеспечения трудовых прав.

Условия договора о труде, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Украины о труде, являются недействительными.

Также недействительными следует признать такие условия трудового договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с

локальными нормативными актами, принятыми или утвержденными на предприятии, в учреждении, организации в установленном законом порядке работодателем или уполномоченным им органом по согласованию в профсоюзным или иным уполномоченным на то органом.

Следует отметить, что трудовой договор, содержащий условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, считается действительным, недействительными признаются только вышеуказанные условия. Недействительные условия договора о труде не могут порождать юридических последствий, поэтому они считаются недействительными с момента их внесения в такой договор. В случае возникновения спора о признании недействительными условий договора о труде заинтересованные лица могут обратиться в суд.

При заключении трудового договора работодатель должен проинформировать работника под расписку об условиях труда и о наличии на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, возможных последствиях их влияния на здоровье и о правах работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством и коллективным договором.

Работнику не может предлагаться работа, которая по медицинскому заключению противопоказана ему по состоянию здоровья. К выполнению работ повышенной опасности и требующих профессионального отбора, допускаются лица при наличии заключения психофизиологической экспертизы.

Все работники согласно закону подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших потерю трудоспособности.

Права работников на охрану труда **во время работы** на предприятии (ст.6 ЗУОТ).

Условия труда на рабочем месте, безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а также санитарно-бытовые условия должны отвечать требованиям законодательства.

Работник вправе отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья либо для окружающих его людей, или для производственной среды либо окружающей среды. Он обязан немедленно сообщить об этом непосредственному руководителю или работодателю. Факт наличия такой ситуации при необходимости подтверждается специалистами по охране труда предприятия с участием представителя профсоюза, членом которого он является, или уполномоченного работниками лица по вопросам охраны труда (если профессиональный союз на предприятии не создавался), а также страхового эксперта по охране труда.

За период простоя по причинам, предусмотренным частью второй настоящей статьи, возникший не по вине работника, за ним сохраняется средний заработок.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если работодатель не исполняет законодательство об охране труда, не соблюдается условий коллективного договора по этим вопросам. В этом случае работнику выплачивается выходное пособие в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного заработка.

Работника, который по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением нуждается в предоставлении более легкой работы, работодатель должен перевести с согласия работника на такую работу на срок, указанный в медицинском заключении, и в случае необходимости установить сокращенный рабочий день и организовать проведение обуче-

ния работника для приобретения другой профессии в соответствии с законодательством.

На время приостановления эксплуатации предприятия, цеха, участка, отдельного производства или оборудования органом государственного надзора за охраной труда или службой охраны труда за работником сохраняются место работы, а также средний заработок.

Согласно Кодексу законов о труде Украины нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться за счет собственных средств на предприятиях и в организациях для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида.

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

На тех предприятиях, в учреждениях и организациях, где по характеру производства и условиями работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Сверхурочные работы, как правило не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего дня.

Работодатель может применить сверхурочные работы только в следующих исключительных случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны и предотвращения общественного или стихийного бедствия, а также при производственной аварии и немедленном устранении ее последствий;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих их правильное функционирование;

- при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства) не могла быть закончена в нормальное время;

- при необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ в целях недопущения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления или назначения;

- для продолжения работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этом случае работодатель обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов год. Работодатель обязан вести учет сверхурочных работ каждого работника.

Право работников **на льготы и компенсации за тяжелые и вредные условия труда** (ст. 7 ЗУОТ). Работники, занятые на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, газированной соленой водой, имеют право на оплачиваемые перерывы санитарно-оздоровительного назначения, сокращение продолжительности рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск,

льготную пенсию, оплату работы в повышенном размере и прочие льготы и компенсации, предоставляемые в определенном законодательством порядке.

В случае разъездного характера работы работнику выплачивается денежная компенсация на приобретение лечебно-профилактического питания, молока или равноценных ему пищевых продуктов на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Работодатель может за свои средства дополнительно устанавливать по коллективному договору (соглашению, трудовому договору) работнику льготы и компенсации, не предусмотренные законодательством.

На протяжении действия заключенного с работником трудового договора работодатель должен, не позднее, чем за 2 месяца, письменно информировать работника об изменениях производственных условий и размеров льгот и компенсаций, с учетом тех, которые предоставляются ему дополнительно.

Обеспечение работников **спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами** (ст.8 ЗУОТ). На работах с вредными и опасными условиями труда, а также работах, связанных с загрязнением или неблагоприятными метеорологическими условиями, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и прочие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства. Работники, привлекаемые к разовым работам, связанным с ликвидацией последствий аварий, стихийных бедствий и т.п., не предусмотренных трудовым договором, должны быть обеспечены указанными средствами.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет приобретение, комплектование, выдачу и содержание средств индивидуальной защиты в соответствии с нормативно-правовыми актами по охране труда и коллективным договором.

В случае преждевременного износа этих средств не по вине работника работодатель обязан заменить их за свой счет. В случае приобретения работником спецодежды, других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств за свои средства работодатель обязан компенсировать все затраты на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Согласно коллективному договору работодатель может дополнительно, сверх установленных норм, выдавать работнику определенные средства индивидуальной защиты, если фактические условия работы этого работника требуют их применения.

К средствам индивидуальной защиты относятся:

- специальная одежда (комбинезоны, полукOMBинезоны, куртки, брюки, костюмы, халаты, плащи, полушубки, тулупы, фартуки, жилеты, нарукавники);
- изолирующие костюмы (пневмокостюмы, гидроизолирующие костюмы, скафандры);
- средства защиты органов дыхания (противогазы, респираторы, пневмошлемы, пневмомаски);
- специальная обувь (сапоги, ботфорты, полусапоги, ботинки, полуботинки, туфли, галоши, боты, бахилы);
- средства для защиты рук (рукавицы, перчатки, напальчники);
- средства защиты головы (каска, шлемы, подшлемники, шапки, береты, шляпы);
- средства защиты лица (защитные маски и щитки);
- средства защиты органов слуха (противошумные шлемы, наушники, вкладыши);
- средства защиты от падения с высоты (предохранительные пояса);
- другие специальные средства защиты (наколенники, налокотники, наплечники);

- средства защиты от электротока напряжением 1000В (диэлектрические коврики и перчатки, боты, галоши, указатели напряжения монтерский инструмент, защитные ограждения, знаки безопасности), а также свыше 1000В (штанги, диэлектрические подставки и др.);

- средства защиты кожи рук, лица (пасты, кремы, мази);

- средства профилактики заболеваний и оперативной медицинской помощи (медицинские аптечки).

К средствам коллективной защиты относятся:

- ограждения (кожухи, козырьки, дверцы, экраны, щиты, барьеры), которые по конструктивному исполнению могут быть сплошными, сетчатыми, перфорированными, решетчатыми, комбинированными, а по способу установки – стационарными, передвижными, съёмными;

- вентиляционные устройства;

- предохранительные устройства;

- тормозные устройства.

Возмещение ущерба в случае повреждения здоровья работников или в случае их смерти (ст.9 ЗУОТ). Возмещение ущерба, причиненного работнику вследствие повреждения его здоровья или в случае смерти работника, осуществляется Фондом социального страхования от несчастных случаев в соответствии с Законом Украины "Об всеобщем государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших потерю трудоспособности".

Работодатель может за счет собственных средств осуществлять пострадавшим и членам их семей дополнительные выплаты в соответствии с коллективным или трудовым договором.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата на весь период до восстановления трудоспособности или до установления стойкой

потери профессиональной трудоспособности. В случае невозможности выполнения пострадавшим предшествующей работы проводятся его обучение и переквалификация, а также трудоустройство в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Время пребывания на инвалидности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием засчитывается в стаж работы для назначения пенсии по возрасту, а также в стаж работы с вредными условиями, дающий право на назначение пенсии на льготных условиях и в льготных размерах.

Охрана труда женщин (ст. 10 ЗУОТ). Особое внимание в трудовом законодательстве уделяется охране труда женщин.

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными либо опасными условиями труда, на подземных работах, кроме нескольких подземных работ (нефизических работ либо работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также использование женщин для подъема и перемещения предметов, масса которых превышает установленные для них граничные нормы. Согласно норм, утвержденных предписанием Министерства здравоохранения Украины от 10.12.93 подъем и перемещение грузов наряду с другой работой (до 2 раз в час) разрешается предельно допустимый вес грузов 10 кг, при подъеме и перемещении грузов постоянно в течение рабочей смены - 7 кг, суммарный вес груза, который перемещается в течении каждого часа рабочей смены, не должен превышать: с рабочей поверхности - 350 кг, с пола - 175 кг.

Не допускается привлекать к работам в ночное время (с 22 до 6 часов утра), сверхурочным работам, работам в выходные дни и отправлять в командировки беременных женщин и матерей, которые кормят грудью, а также женщин, имеющих детей возрастом до трех лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет или детей-инвалидов, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

Беременные женщины, согласно медицинскому заключению, переводятся на период беременности на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка с предыдущего места работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения предыдущей работы, переводятся на другую работу до достижения ребенком трехлетнего возраста. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск в зависимости от стажа работы на данном предприятии. Время этих отпусков зачисляется как в общий, так и в непрерывный стаж работы так и в стаж работы по специальности.

Кроме отпуска по беременности и родам (70 дней до и 56 после), женщине, по ее заявлению, предоставляется частично оплачиваемый отпуск до достижения ребенком возраста трех лет. За время отпуска сохраняется место работы (должность) и выплачивается социальная помощь. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется, кроме общего перерыва для отдыха, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через три часа, длительностью не менее 30 минут каждый. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Запрещается отказывать женщинам в принятии на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет. Не допускается увольнение по инициативе предприятия беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей с детьми до 14 лет или детей-инвалидов, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Охране труда несовершеннолетних (ст. 11 ЗУОТ). Запрещается применение труда несовершеннолетних (лиц в возрасте до 18 лет) на тяжелых работах и на работах с вредными либо опасными условиями труда, а также на подземных работах. Порядок трудового и профессионального

обучения несовершеннолетних профессиям, связанным с этими работами, определяется положением, которое утверждено Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда. Запрещается также привлекать несовершеннолетних к подъему и перемещению грузов, масса которых превышает установленные для них граничные нормы.

Установлены предельные нормы поднятия и перемещения отдельных грузов несовершеннолетними:

Календарный возраст, лет	Предельные нормы веса (кг)	
	Кратковременная работа	
	юноши	девушки
14	5	2,5
15	12	6
16	14	7
17	16	8

Под кратковременной работой следует понимать 1-2 поднятия или перемещения груза в течение одного часа работы. Если же за час осуществляется более двух поднятий и перемещений грузов, работа считается длительной. Календарный возраст определяется как число полных лет.

Установлены также предельные нормы суммарного веса груза для несовершеннолетних в расчете на один час рабочего времени (при соблюдении предельных норм поднятия и перемещения отдельных грузов):

Календарный возраст, лет	Суммарный вес груза (кг), который поднимается (перемещается) при выполнении работ			
	С уровня рабочей поверхности		С пола	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14	10	5	7	3,5

15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

При этом:

а) уровнем рабочей поверхности считается рабочий уровень стола, станка, конвейера и т.п.;

б) высота поднятия не должна превышать одного метра;

в) расстояние перемещения груза вручную не должно превышать пяти метров.

Несовершеннолетние принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. Предварительные медосмотры при принятии на работу проводятся с целью установления физической и психофизиологической пригодности лиц к работе по конкретной профессии, специальности, предотвращения заболеваний и несчастных случаев, выявления заболеваний и возможности допуска к работе несовершеннолетних лиц. Только при положительном медицинском заключении с несовершеннолетним может заключаться трудовой договор.

Периодические (ежегодные) медицинские осмотры обеспечивают надзор за состоянием здоровья работников в возрасте до 21 года, способствуют выявлению ранних признаков влияния производственных факторов на организм.

Запрещается привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни. Возраст, с которого допускается прием на работу, продолжительность рабочего времени, отпуск и некоторые другие условия труда несовершеннолетних определяются действующим законодательством.

Длительность рабочего дня для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет 36 часов в неделю, а для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 24 часа в неделю.

Ежегодные отпуска несовершеннолетним предоставляются в летнее время или, по их желанию, в какое либо другое время года длительностью один календарный месяц.

Охрана труда инвалидов (ст. 12 ЗУОТ) обязует работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов в соответствии с медицинскими рекомендациями, установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и льготные условия труда по просьбе инвалида. Инвалиды могут привлекаться к тяжелым работам и работам с вредными либо опасными условиями труда только с их согласия. Не допускается привлечение к сверхурочным работам и в ночное время. Руководители предприятий, на которых работают инвалиды, должны создавать для них условия труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертной комиссии и индивидуальных программ реабилитации, принимать дополнительные меры безопасности, отвечающие специфическим особенностям этой категории работников.

2.2 Обязанности работников.

В разделе 4 «Организация охраны труда на производстве» Закона Украины об охране труда рассмотрены **обязанности работника** (ст.14) выполнять требования нормативных актов по охране труда. Работник обязан:

- заботиться о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности и здоровье окружающих людей в процессе выполнения любых работ или во время нахождения на территории предприятия;
- знать и выполнять требования нормативно-правовых актов по охране труда, правила обращения с машинами, механизмами, оборудова-

нием и другими средствами производства, пользоваться средствами коллективной и индивидуальной защиты;

- проходить в установленном законодательством порядке предварительные и периодические медицинские осмотры.

- Работник несет непосредственную ответственность за нарушение указанных требований.

2.3 Обязанности работодателей

Работодатель обязан создать на рабочем месте в каждом структурном подразделении условия труда в соответствии с нормативно-правовыми актами, а также обеспечить соблюдение требований законодательства о правах работников в области охраны труда (ст.13 ЗУОТ).

С этой целью работодатель обеспечивает функционирование системы управления охраной труда, а именно:

- создает соответствующие службы и назначает должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда, утверждает инструкции об их обязанностях, правах и ответственности за исполнение возложенных на них функций, а также контролирует их соблюдение;

- разрабатывает с участием сторон коллективного договора и реализует комплексные мероприятия для достижения установленных нормативов и повышения существующего уровня охраны труда;

- обеспечивает выполнение необходимых профилактических мер в соответствии с изменяющимися обстоятельствами;

- внедряет прогрессивные технологии, достижения науки и техники, средства механизации и автоматизации производства, требования эргономики, положительный опыт по охране труда и т.п.;

- обеспечивает надлежащее содержание зданий и сооружений, производственного оснащения и оборудования, мониторинг за их техническим состоянием;

- обеспечивает устранение причин, вызывающих несчастные случаи профессиональные заболевания, и осуществление профилактических мер, определенных комиссиями по итогам расследования этих причин;

- организует проведение аудита охраны труда, лабораторных исследований условий труда, оценку технического состояния производственного оборудования, аттестаций рабочих мест на соответствие нормативно-правовым актам по охране труда в порядке и сроки, определяемые законодательством, и по их итогам принимает меры к устранению опасных и вредных для здоровья производственных факторов;

- разрабатывает и утверждает положения, инструкции, иные акты по охране труда, действующие в пределах предприятия (далее акты предприятия), и устанавливающие правила выполнения работ и поведения работников на территории предприятия, в производственных помещениях, на строительных площадках, рабочих местах в соответствии с нормативно-правовыми актами по охране труда, обеспечивает бесплатно работников нормативно-правовыми актами и актами предприятия по охране труда;

- осуществляет контроль за соблюдением работником технологических процессов, правил обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства, использованием средств коллективной и индивидуальной защиты, выполнением работ в соответствии с требованиями по охране труда;

- организывает пропаганду безопасных методов труда и сотрудничество с работниками в области охраны труда;

- принимает срочные меры для помощи потерпевшим, привлекает в случае необходимости профессиональные аварийно-спасательные формирования при возникновении на предприятии аварий и несчастных случаев.

Работодатель несет непосредственную ответственность за нарушение указанных требований.

2.4 Обязательные медицинские осмотры

Работодатель обязан за свои средства обеспечить финансирование и организовать проведения предварительного (во время принятия на работу) и периодических (на протяжении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда или таких, где есть потребность в профессиональном отборе, ежегодного обязательного медицинского осмотра лиц возрастом до 21 года. По результатам периодических медицинских осмотров в случае необходимости работодатель должен обеспечить проведение соответствующих оздоровительных мероприятий. Медицинские осмотры проводятся соответствующими учреждениями здравоохранения, работники которых несут ответственность в соответствии с законодательством за соответствие медицинского вывода фактическому состоянию здоровья работника. Порядок проведения медицинских осмотров определяется специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

Работодатель имеет право в установленном законом порядке привлечь работника, который уклоняется от прохождения обязательного медицинского осмотра, к дисциплинарной ответственности, а также обязан отстранить его от работы без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет внеочередной медицинский осмотр работников:

- по заявлению работника, если он считает, что ухудшение состояния его здоровье связано с условиями работы;

- по своей инициативе, если состояние здоровья работника не разрешает ему выполнять свои трудовые обязанности.

За время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Необходимо отметить, что Законом регулируется обязательность проведения медицинских осмотров определенных, а не всех вообще категорий работающих.

Обязательные медицинские осмотры проводятся в соответствии с Положением о медицинском осмотре работников определенных категорий, утвержденном приказом Министерства охраны здоровья Украины от 07.06.99 №139 и зарегистрированного Министерством юстиции Украины 01.07.99 №428/3721.

Этим Положением установлен единый порядок организации и проведения обязательных медицинских осмотров работников определенных категорий, обязанности, права и ответственность работодателя, работника и учреждения Министерства охраны здоровья Украины, перечень профессий, работники которых подлежат медицинскому осмотру.

2.5 Соблюдение требования по охране труда при проектировании, строительстве и реконструкции

Производственные строения, сооружения, машины, механизмы, оборудование, транспортные средства, вводящиеся в действие после строительства (изготовления) или реконструкции, капитального ремонта и т.п., и технологические процессы должны отвечать требованиям нормативно-правовых актов по охране труда (ст. 21 ЗУОТ).

Проектирование производственных объектов, разработка новых технологий, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты работающих должны производиться с учетом требований по

охране труда. Не допускается строительство, реконструкция, техническое переоснащение и т.п. производственных объектов, инженерных инфраструктур объектов социально-культурного назначения, изготовление и внедрение новых для данного предприятия технологий и указанных средств без предварительной экспертизы рабочего проекта или рабочей документации на их соответствие нормативно-правовым актам по охране труда. Финансирование этих работ может производиться лишь после получения положительных результатов экспертизы.

Работодатель должен получить разрешение на начало работы и виды работ предприятия, деятельность которого связана с выполнением работ и эксплуатацией объектов, машин, механизмов, оборудование повышенной опасности. Перечень видов работ, объектов, машин, механизмов, оборудование повышенной опасности определяется Кабинетом Министров Украины.

Экспертиза проектов, регистрация, осмотры, испытание и т.п. производственных объектов, инженерных инфраструктур объектов социально-культурного назначения, приемка их в эксплуатацию производится в порядке, определяемом Кабинетом Министров Украины.

В случае когда работодатель не получил указанного разрешения, местный орган исполнительной власти или орган местного самоуправления, по представлению специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда, принимает меры к отмене государственной регистрации этого предприятия в установленном законом порядке при условии, если в течение месяца от времени выявления указанных недостатков работодатель не провел надлежащих мероприятий по их устранению.

Технологические процессы, машины, механизмы, оборудование, транспортные средства, химические вещества и их соединения и другая опасная продукция, приобретенные за границей, допускаются в эксплуатацию (к применению) только при условии проведения экспертизы на соот-

ветствие их нормативно-правовым актам по охране труда, действующим на территории Украины.

Приемка в эксплуатацию новых и реконструированных производственных объектов проводится при участии представителей профессиональных союзов.

Не допускается применение в производстве вредных веществ при отсутствии их гигиеничной регламентации и государственной регистрации.

2.6 Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор (конфликт) - это разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений, относительно:

- а) установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта;
- б) заключения или изменения коллективного договора, соглашения;
- в) выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений;
- г) невыполнения требований законодательства о труде.

Сторонами коллективного трудового спора (конфликта) являются:

- на производственном уровне - наемные работники (отдельные категории наемных работников) предприятия, учреждения, организации либо их структурных подразделений или профсоюзная либо иная уполномоченная наемными работниками организация и работодатель предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или представитель;

- на отраслевом, территориальном уровнях - наемные работники предприятий, учреждений, организаций одной или нескольких отраслей (профессий) либо административно-территориальных единиц или проф-

союзы, их объединения или другие уполномоченные этими наемными работниками органы и работодатели, объединения работодателей или уполномоченные ими органы либо представители;

- на национальном уровне - наемные работники одной или нескольких отраслей (профессий) или профсоюзы либо их объединения, или другие уполномоченные наемными работниками органы и работодатели, объединения работодателей или уполномоченные ими органы (представители) на территории большинства административно-территориальных единиц Украины, предусмотренных частью второй статьи 133 Конституции Украины.

Требования наемных работников на производственном уровне формируются и утверждаются общим собранием (конференцией) наемных работников или формируются путем сбора подписей и считаются действующими при наличии не менее половины подписей членов трудового коллектива предприятия, учреждения, организации или их структурного подразделения. Вместе с выдвижением требований собрание (конференция) наемных работников определяет орган или лицо, которые будут представлять их интересы.

Уполномоченный наемными работниками на представительство орган является единственным полномочным представителем наемных работников до момента прекращения такого спора (конфликта).

Требования наемных работников на отраслевом, территориальном или национальном уровнях формируются и утверждаются:

- в случаях, когда интересы наемных работников представляет профсоюз, объединения профсоюзов - решением выборного органа соответствующего профсоюза, объединения профсоюзов;

- в случаях, когда интересы наемных работников представляют другие уполномоченные ими организации (органы) - конференцией представителей предприятий, учреждений, организаций, избранных собранием

(конференцией) работников предприятий, учреждений, организаций, находящихся в состоянии трудового спора (конфликта).

Требования наемных работников, профсоюза либо объединения профсоюзов оформляются соответствующим протоколом и направляются работодателю или уполномоченному им органу (представителю).

Работодатель или уполномоченный им орган (представитель) обязан рассмотреть требования наемных работников, категорий наемных работников, коллектива работников или профсоюза и уведомить их представителей о своем решении в трехдневный срок со дня получения требований.

Если удовлетворение требований выходит за пределы компетенции уполномоченного работодателем органа (представителя), он обязан направить их в трехдневный срок со дня получения требований работодателю или соответствующему вышестоящему органу управления, который вправе принять решение. При этом срок рассмотрения требований наемных работников каждой инстанцией не должен превышать трех дней.

Общий срок рассмотрения требований и принятия решения (с учетом времени пересылки) не должен превышать тридцати дней со дня получения этих требований работодателем или уполномоченным им органом (лицом) до момента получения наемными работниками или профсоюзом уведомления от работодателя или соответствующего вышестоящего органа управления о принятом им решении.

Решение работодателя или соответствующего вышестоящего органа управления излагается в письменной форме и не позднее следующего дня направляется уполномоченному представительскому органу другой стороны коллективного трудового спора (конфликта) вместе с социально-экономическим обоснованием.

Коллективный трудовой спор (конфликт) возникает с момента, когда уполномоченный представительский орган наемных работников, категории наемных работников, коллектива работников или профсоюза получил от

работодателя или уполномоченного им органа уведомление о полном или частичном отказе в удовлетворении коллективных требований и принял решение о несогласии с решением работодателя или уполномоченного им органа (представителя) или когда сроки рассмотрения требований истекли, а ответ от работодателя не поступил.

О возникновении коллективного трудового спора (конфликта) орган, представляющий интересы наемных работников или профсоюза, обязан в трехдневный срок письменно проинформировать работодателя или уполномоченный им орган (представителя), местный орган исполнительной власти, орган местного самоуправления по местонахождению предприятия и Национальную службу посредничества и примирения.

Разрешение коллективного трудового спора (конфликта).

Рассмотрение коллективного трудового спора (конфликта) осуществляется по вопросам, предусмотренным:

- в случае установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта, а также заключения или изменения коллективного договора, соглашения - примирительной комиссией, а в случае непринятия решения в установленные сроки - трудовым арбитражем;

- в случае выполнения коллективного договора, оглашения или отдельных их положений; невыполнения требований законодательства о труде - трудовым арбитражем.

Примирительная комиссия - орган, предназначенный для выработки решения, которое может удовлетворить стороны коллективного трудового спора (конфликта), и состоящий из представителей сторон.

Примирительная комиссия образуется по инициативе одной из сторон на производственном уровне - в трехдневный, на отраслевом или территориальном уровне - в пятидневный, на национальном уровне - в десятидневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (конфликта) из одинакового числа представителей сторон.

Порядок определения представителей в примирительную комиссию определяется каждой из сторон коллективного трудового спора (конфликта) самостоятельно.

На время ведения переговоров и подготовки решения примирительной комиссии ее членам предоставляется свободное от работы время.

В случае необходимости примирительная комиссия:

- привлекает в свой состав независимого посредника;
- консультируется со сторонами коллективного трудового спора (конфликта), центральными и местными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления и другими заинтересованными органами.

Стороны коллективного трудового спора (конфликта) обязаны предоставлять примирительной комиссии информацию, необходимую для ведения переговоров.

Члены примирительной комиссии не имеют права разглашать сведения, являющиеся государственной или иной защищенной законом тайной.

Коллективные трудовые споры (конфликты) рассматриваются производственной примирительной комиссией в пятидневный, отраслевой и территориальной примирительными комиссиями – в десятидневный, примирительной комиссией на национальном уровне – в пятнадцатидневный срок с момента образования комиссий. По согласию сторон эти сроки могут быть продолжены.

Решение примирительной комиссии оформляется протоколом и имеет для сторон обязательную силу и выполняется в порядке и сроки, установленные этим решением.

После принятия решения о разрешении коллективного трудового спора (конфликта) примирительная комиссия прекращает свою работу.

Независимый посредник - определенное по общему выбору сторон лицо, которое содействует установлению взаимодействия между сторонами, проведению переговоров, участвует в выработке примирительной комиссией взаимоприемлемого решения.

Трудовой арбитраж - орган, состоящий из привлеченных сторонами специалистов, экспертов и других лиц и принимающий решение по сути трудового спора (конфликта).

Трудовой арбитраж создается по инициативе одной из сторон или независимого посредника в трехдневный срок в случае:

-непринятия примирительной комиссией согласованного решения о разрешении коллективного трудового спора (конфликта) по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта, а также заключения или изменения коллективного договора, соглашения;

-возникновения коллективного трудового спора (конфликта) по вопросам, выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений, а также невыполнения требований законодательства о труде.

Коллективный трудовой спор (конфликт) рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон, а в случае необходимости - представителей других заинтересованных органов и организаций.

Трудовой арбитраж должен принять решение в десятидневный срок со дня его создания. По решению большинства членов трудового арбитража этот срок может быть продлен до двадцати дней. Решение трудового арбитража принимается большинством голосов его членов, оформляется протоколом и подписывается всеми его членами. Члены трудового арбитража не имеют права разглашать сведения, являющиеся государственной тайной или иной защищенной законом тайной.

Решение трудового арбитража о разрешении коллективного трудового спора (конфликта) является обязательным для выполнения, если стороны об этом предварительно договорились.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора (конфликта) не может уклоняться от участия в примирительной процедуре.

Стороны коллективного трудового спора (конфликта), примирительная комиссия и трудовой арбитраж обязаны использовать для урегулирования коллективного трудового спора (конфликта) все возможности, не запрещенные законодательством.

Если примирительные органы не смогли урегулировать разногласия между сторонами, причины разногласий с обоснованием позиций сторон в письменной форме доводятся до сведения каждой из сторон коллективного трудового спора (конфликта). В этом случае наемные работники или уполномоченный ими орган либо профессиональный союз имеют право с целью выполнения выдвинутых требований применять все разрешенные законодательством методы.

В целях содействия улучшению трудовых отношений и предупреждения возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), их прогнозирования и содействия своевременному их разрешению, осуществления посредничества для разрешения таких споров (конфликтов) Президентом Украины образуется Национальная служба посредничества и примирения.

Национальная служба посредничества и примирения состоит из высококвалифицированных специалистов и экспертов по вопросам разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и имеет свои отделения в Автономной Республике Крым и областях.

Решения Национальной службы посредничества и примирения имеют рекомендационный характер и должны рассматриваться сторонами коллективного трудового спора (конфликта) и соответствующими цен-

тральными или местными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Национальная служба посредничества и примирения финансируется за счет средств Государственного бюджета Украины.

Положение о Национальной службе посредничества и примирения утверждается Президентом Украины.

К компетенции Национальной службы посредничества и примирения относится:

- осуществление регистрации выдвинутых работниками требований и

- коллективных трудовых споров (конфликтов);

- анализ требований, выявление и обобщение причин коллективных трудовых споров (конфликтов), подготовка предложений для их устранения;

- подготовка посредников и арбитров, специализирующихся на разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов);

- формирование списков арбитров и посредников;

- проверка, в случае необходимости, полномочий представителей сторон коллективного трудового спора (конфликта);

- посредничество в разрешении коллективного трудового спора (конфликта);

- привлечение к участию в примирительных процедурах народных депутатов Украины, представителей государственной власти, органов местного самоуправления.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (конфликтах). Лица, виновные в нарушении законодательства о коллективных трудовых спорах (конфликтах в возникновении коллективных трудовых споров (конфликтов) или задерживающие выполнение решений примирительных органов, образованных в соответствии с законодательством, а также решений органов исполнительной

власти, органов местного самоуправления либо их должностных лиц, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с законодательством.

2.7 Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником и работодателем по поводу применения норм трудового законодательства, а также установления новых или изменения действующих условий труда. Это споры по вопросам прекращения договора, перевода на другую работу, оплаты труда, предоставления отпусков, применения дисциплинарного взыскания, выдачи и использования спецодежды и другие.

Индивидуальные трудовые споры в соответствии с КЗОТ (глава XV) рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) районными (городскими) судами.

Порядок рассмотрения трудовых споров, которые возникают между работником и работодателем или уполномоченным им органом, применяется независимо от формы трудового договора.

Установленный порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности членов общественных и других объединений граждан по решению органов, что их избрали.

Комиссия по трудовым спорам выбирается общими собраниями (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек.

Порядок **избрания**, численность, состав и срок полномочий комиссии определяются общими собраниями (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. При этом количество рабочих в составе комиссии по трудовым спорам предприятия должно быть не меньше половины ее состава.

Комиссия по трудовым спорам выбирает со своего состава председателя, его заместителей и секретаря комиссии.

По решению общих собраний (конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в цехах и других аналогичных подразделениях. Эти комиссии выбираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации, которое представляет его интересы, не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с владельцем или уполномоченным им органом.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его обновить. Заявление работника, которое поступило в комиссию, подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок с дня предоставления заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, который подал заявление, представителей работодателя или уполномоченного им органа. Рассмотрение спора при отсутствии работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника при рассмотрении спора

от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или за выбором работника другое лицо, в том числе адвокат.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается к следующему заседанию. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления с рассмотрения, которое не лишает работника права подать заявление снова в пределах трехмесячного срока с дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать специалистам проведение технических, бухгалтерских и других проверок, требовать от работодателя или уполномоченного им органа необходимы расчеты и документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствуют не меньше двух третей избранных в ее состав членов.

Работник и владелец или уполномоченный им орган имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов членов комиссии, что присутствуют на заседании. Член комиссии, которому заявлен отвод, не принимает участия в разрешении вопроса об отводе.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и секретарем.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов ее членов, что присутствуют на заседании.

В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работник или владелец или уполномоченный им орган могут обжаловать ее решение в суд в десятидневный срок с дня вручения им выписки с протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в принятии заявления. Признав причины

пропуска уважительными, суд может обновить этот срок и рассмотреть спор по существу. В случае когда пропущенный срок не будет обновлен, заявление не рассматривается, и остается в силе решения комиссии по трудовым спорам.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит выполнению работодателем или уполномоченным им органом в трехдневный срок по окончании десяти дней, предусмотренных на его обжалование.

В случае невыполнения работодателем или уполномоченным им органом решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок работнику комиссией по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации выдается удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа.

В районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работника или работодателя или уполномоченного им органа, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации (подразделения);

2) прокурора, если он считает, что решение комиссии по трудовым спорам противоречит действующему законодательству.

Работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно в районный (городской) суд в трехмесячный срок с дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в делах об увольнении - в месячный срок с дня вручения копии приказа об увольнении или с дня выдачи трудовой книжки.

Для обращения работодателя или уполномоченного им органа в суд в вопросах взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год с дня выявления причиненного работником ущерба.

В случае увольнения без законного основания или незаконного перевода на другую работу работник должен быть обновлен на предыдущей работе органом, который рассматривает трудовой спор.

При вынесении решения о возобновлении на работе орган, который рассматривает трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год. Если заявление о возобновлении на работе рассматривается больше одного года, не по вине работника, орган, который рассматривает трудовой спор, выносит решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильным или таким, которое не отвечает действующему законодательству, в случаях, когда это не влечет за собой возобновления работника на работе, орган, который рассматривает трудовой спор, обязан изменить формулировку и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовало трудоустройству работника, орган, который рассматривает трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула в порядке и на условиях, предусмотренных частью второй этой статьи.

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя или уполномоченного им органа работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Решение о возобновлении на работе незаконно освобожденного или переведенного на другую работу работника, принятом органом, который рассматривает трудовой спор, подлежит немедленному исполнению.

В случае задержки работодателем или уполномоченным им органом выполнения решения органа, который рассматривал трудовой спор о возобновлении на работе незаконно освобожденного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит постановление о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки.

Суд возлагает на служебное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязательство покрыть ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой работнику времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы. Такое обязательство полагается, если увольнение или перевод осуществлены с нарушением закона или если владелец или уполномоченный им орган остановил выполнение решения суда о возобновлении на работе.

Возмещение работодателем или уполномоченным им органом морального ущерба работнику осуществляется в случае, если нарушения его законных прав повлекли моральные страдания, утрату нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Порядок возмещения морального ущерба определяется законодательством.

При рассмотрении трудовых споров в вопросах о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, орган, который рассматривает спор, имеет право вынести решение о выплате работнику подлежащей суммы без ограничения любым сроком.

При рассмотрении трудовых споров в вопросах о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время

выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 235, 241), орган, который рассматривает спор, имеет право вынести решение о выплате работнику принадлежащей ему суммы не более чем за один год, а в вопросе о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении - не более чем за 2 рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за 3 рабочих года).

В случае отмены выполненных судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, которые вытекают из трудовых правоотношений, поворот выполнения допускается только тогда, когда упраздненное решение основывалось на сообщенных истцом неправдивых сведениях или поданных им поддельных документах.

По этим же причинам допускается взыскание с работников суммы, выплаченной им в соответствии с ранее принятым решением комиссии по трудовым спорам при повторном рассмотрении спора.

В случае, когда работник освобожден без законного основания предыдущей работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, орган, который рассматривает трудовой спор, обязывает ликвидационную комиссию или владельца (орган, уполномочен управлять имуществом ликвидированного предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях - правопреемника), выплатить работнику заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно орган, который рассматривает трудовой спор, признает работника таким, который был освобожден за пунктом 1 статьи 40 Кодекса. На такого работника распространяются льготы и компенсации, предусмотренные статьей 49-3 Кодекса для высвобождаемых работников, а его занятость обеспечивается в соответствии с Законом Украины "О занятости населения"

В случае возобновления работника на предыдущей работе осуществляется по решению высшего в порядке подчиненности органа

оплата за время вынужденного прогула с дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Сроки возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей вычисляются годами, месяцами, неделями и днями. Срок, исчисляемый годами, заканчивается в соответствующие месяц и число последнего года срока. Срок, исчисляемый месяцами, заканчивается в соответствующее число последнего месяца срока. Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, что соответствующего числа не имеет, то срок заканчивается в последний день этого месяца. Срок, исчисляемый неделями, заканчивается в соответствующий день недели. Когда сроки определяются днями, то их вычисляют с дня, следующего после того дня, с которого начинается срок. Если последний день срока приходится на праздничный, выходной или нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший рабочий день.

Споры, которые возникают между работниками и администрацией по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или другими нормативными актами о труде, разрешаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а при не достижении между ними согласия решаются по согласованию между вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

3. Обучение по охране труда

3.1 Общие положения

Все работники при принятии на работу и в процессе работы проходят на предприятии обучение по вопросам охраны труда, оказания первой

медицинской помощи потерпевшим от несчастных случаев, о правилах поведения при возникновении аварий.

Проведение обучения по охране труда регламентируется **«Типовым положением об обучении по вопросам охраны труда»** - ДНАОП 0.00-4.12-99. В нем устанавливается порядок и виды обучения, а также формы проверки знаний. Требования данного нормативного акта являются обязательными для исполнения всеми независимо от формы собственности и вида деятельности.

На предприятии на основании этого Положения с учетом специфики производства и требований государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов разрабатываются и утверждаются приказами руководителей соответствующие положения предприятий об обучении по вопросам охраны труда, формируются планы графики проведения обучения и проверки знаний по охране труда.

3.2 Обучение работников

Работники предприятий при приеме на работу и периодически в процессе работы, а воспитанники, учащиеся и студенты во время учебно-воспитательного процесса должны проходить обучение и проверку знаний согласно требованиям этого Положения. Проверка знаний работников проводится по тем нормативным актам об охране труда, соблюдение которых входит в их служебные обязанности. **Формой проверки знаний** является экзамен. Результаты оформляются протоколом.

Допуск к работе (выполнению учебных практических заданий) лиц, которые не прошли обучение и проверку знаниям по вопросам охраны труда, запрещается. Лица, показавшие удовлетворительные знания, получают удостоверение. Если обучение происходит непосредственно на своем предприятии, выдача удостоверений является обязательной только тем, кто выполняет работы повышенной опасности. В случае неудовле-

творительных знаний по охране труда работники должны пройти в течение месяца вторичное обучение и повторную проверку. При неудовлетворительных результатах повторной проверки решается вопрос трудоустройства согласно законодательству.

Ответственность за организацию и осуществление обучения и проверки знаний возлагается на руководителя предприятия, в структурных подразделениях – на руководителей этих подразделений, а **контроль** – на службу охраны труда.

Обучение и проверка знаний по вопросам охране труда подразделяют на 2 вида: а) работников; Б) должностных лиц и специалистов.

Обучение и проверка знаний по вопросам охраны труда **работников** осуществляется работниками службы кадров или другими специалистами, которым поручена организация этой работы.

Работники, занятые на работах с повышенной опасностью и работах с потребностью профотбора, должны проходить предварительное специальное обучение и проверку знаний и периодическое не реже один раз в год в специальных учебных заведениях, которые получили лицензию и разрешение Госнадзорхрантруда на осуществление такого обучения.

Для остальных работ подготовка, переподготовка работников по профессиям могут осуществляться как в учебных заведениях, так и на предприятии.

На предприятии для проверки знаний по охране труда создаются постоянно действующие комиссии (состав – СОТ, специалисты юридических, производственных и технических служб, представители профсоюза, не менее 3-х лиц). Все члены комиссии должны пройти проверку знаний в установленном порядке.

Перед проверкой знаний по охране труда на предприятии организовываются занятия, лекции, семинары и консультации. Перечень вопросов для проверки знаний с учетом специфики производства состав-

ляют члены комиссии по проверке знаний по вопросам охраны труда, согласовывает служба охраны труда и утверждает руководитель предприятия.

3.3 Обучение должностных лиц

Должностные лица согласно Перечню, утвержденному Госкомнадзором охраны труда, к началу исполнения своих обязанностей и периодически один раз в три года проходят в установленном порядке обучение, а также проверку знаний по охране труда в учебных заведениях, которые получили разрешение Госнадзора на проведение этой работы. В состав комиссии входит представитель органа государственного надзора.

Обучение (предварительное и периодическое) должностных лиц, не обозначенных в Перечне, проводят непосредственно на предприятии.

Внеочередное обучение и проверка знаний проводятся:

- при вводе в действие новых НА;
- при введении в эксплуатацию нового оборудования или процесса;
- при переводе на другую работу или должность;
- по требованию органов Госнадзора.

Должностные лица и специалисты, в служебные обязанности которых входит непосредственное выполнение работ повышенной опасности и работ, которые требуют профотбора, проходят периодическое обучение и проверку знаний не реже 1 раза в год.

Министерство образования Украины организует изучение основ охраны труда во всех учебных учреждениях системы образования, а также подготовку и повышения квалификации специалистов по охране труда с учетом особенностей производства соответствующих отраслей народного хозяйства по программам, утвержденным Госкомнадзором охраны тру-

да. Кроме того, согласно Государственной программы обучения повышения уровня знаний работников и населения Украины по вопросам охраны труда предусмотрено обучение всех возрастных категорий населения Украины по вопросам охраны труда:

- воспитание в семье;
- в дошкольных учреждениях;
- в профессионально-технической системе;
- высшие учебные заведения;
- обучение на производстве;
- обучение всего населения через средства массовой информации.

Обучение и проверка знаний на производстве проводится в виде инструктажей. Рассмотрим **виды инструктажей** по вопросам труда. Они подразделяются на вводный, первичный, вторичный, внеплановый и целевой.

Вводный инструктаж проводится с:

- всеми работниками, которые только что приняты на работу (постоянную либо временную) независимо от их образования, стажа работы по этой профессией либо должности;
- работниками, которые находятся в командировке на предприятии и принимают непосредственное участие в производственном процессе;
- учениками, воспитанниками и студентами, которые прибыли на предприятие для прохождения производственной практики;
- учениками, воспитанниками и студентами в учебно-воспитательных учреждениях перед началом трудового и профессионального обучения в лабораториях, мастерских, на полигонах и тому подобное.

Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда либо преподаватель по программе, разработанной службой охраны труда с учетом особенностей производства. Запись о проведении инструктажа дела-

ется в специальном журнале, а также в документе о принятии работника на работу.

Первичный инструктаж проводится на рабочем месте до начала работы с:

- работником, вновь принятым на предприятие;
- работником, который переводится из одного цеха производства в другой;
- командированным работником, который берет непосредственное участие в производственном процессе на предприятии;
- студентом, учеником и воспитанником, который прибыл на производственную практику перед исполнением ним новых видов работ.

Первичный инструктаж проводится индивидуально либо с группой лиц общей профессии по программе, составленной с учетом требований соответствующих инструкций по охране труда, других нормативных актов.

Повторный инструктаж проводится на рабочем месте со всеми работниками: на работах с повышенной опасностью - 1 раз в квартал, на остальных работах - 1 раз в полугодие.

Внеплановый инструктаж проводится с работниками на рабочем месте либо в кабинете охраны труда:

- при введении в действие новых либо пересмотренных нормативных актов по охране труда, а также при внесении изменений и дополнений к ним;
- при изменении технологического процесса, изменении либо модернизации оборудования, приборов и инструментов, исходного сырья, материалов и иных факторов, которые воздействуют на охрану труда;
- при нарушении работником, студентом, учеником либо воспитанником нормативных актов по охране труда, которые могут привести либо привели к травме, аварии или отравлению;
- по требованию работников органов государственного надзора за охраной труда, вышестоящей хозяйственной организации либо государ-

ственной исполнительной власти в случае, если проявлено незнание работником, студентом либо учеником безопасных методов, приемов труда или нормативных актов о охране труда;

- при перерыве в работе исполнителя работ более чем на 30 календарных дней для работ с повышенной опасностью, а для остальных работ - больше 60 дней.

Целевой инструктаж проводится с работниками при:

- исполнении разовых работ, которые не связаны с непосредственными обязанностями по профессии;
- ликвидации аварии, стихийного бедствия;
- проведении работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и остальные документы;
- экскурсиях на предприятиях;
- организации массовых мероприятий с учениками и воспитанниками.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственно руководитель работ, завершается проверкой знаний, проведение и допуск к работе фиксируется записью в журнале регистрации инструктажей. Лицо, которое проводило инструктаж, делает запись в журнале. При этом обязательные подписи как того, кого инструктировали, так и того, кто инструктировал.

При неудовлетворительных результатах проводится повторное обучение и проверка (кроме целевого инструктажа – допуск к работе не предоставляется, повторное проверка не разрешается).

3.4 Обучение в учебных заведениях

Министерство образования Украины проводит обучение по вопросам охраны труда во всех учебных заведениях системы образования.

Учебные планы учебных заведений всех уровней независимо от их отраслевого подчинения и форм собственности, должны включать изучение вопросов охраны труда. Содержание и объемы обучения по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности в учебных заведениях регламентируются типовыми учебными планами и типовыми программами, которые утверждаются Министерством образования Украины по согласованию с Госнадзором охраны труда.

В дошкольных учебных заведениях изучаются вопросы охраны жизни, здоровья и нормы поведения, предусмотренные планами учебно-воспитательной работы дошкольных заведений.

В средних учебных заведениях изучаются вопросы охраны жизни, здоровья и безопасности труда, предусмотренные учебными планами и программами средних учебных заведений. Изучение этих вопросов ежегодно завершается проверкой знаний. Результаты проверки знаний заносятся в классный журнал.

При изучении дисциплин, проведении лабораторных и практических занятий, экскурсий, на уроках трудового обучения должны изучаться вопросы охраны труда, связанные с тематикой этих работ.

В профессионально-технических учебных заведениях изучается дисциплина «Охрана труда». Также вопросы охраны труда изучаются во всех специализированных курсах, при выполнении лабораторных, практических работ, во время производственной практики и экскурсий на производстве. Заканчивается изучение курса выполнением раздела «Охрана труда» в дипломной работе.

В высших учебных заведениях независимо от уровня аккредитации, изучается комплекс нормативных учебных дисциплин «Безопасность жизнедеятельности», «Охрана труда», «Охрана труда в отрасли», а также отдельные вопросы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в общетехнических и специальных дисциплинах. Формой контроля знаний после изучения дисциплин по охране труда является экзамен. Заканчива-

ется изучение цикла дисциплин выполнением раздела «Охрана труда» в дипломной работе.

Перед началом коллективной трудовой деятельности (студенческие отряды, лагеря труда и отдыха, производственные студенческие бригады) основы охраны труда и соответствующие нормативные акты об охране труда изучаются в учебных заведениях, а по месту коллективной трудовой деятельности проводится обучение по вопросам охраны труда согласно действующему на предприятии положению об обучении.

В учебных заведениях последипломного образования независимо от уровня аккредитации учебные планы должны предусматривать изучение вопросов охраны труда. Кроме того, рабочие учебные программы профилирующих дисциплин должны предусматривать изучение вопросов охраны труда, связанных с тематикой этих дисциплин. Формой контроля знаний после изучения дисциплин по охране труда является экзамен. Дипломные проекты должны содержать разделы по вопросам охраны труда.

3.5 Профессиональный отбор работников

Труд работников многих профессий связан с воздействием на них комплекса вредных и опасных производственных факторов, что определяет специфику и уровень безопасности этих производств, - тяжелый физический труд, ограниченное пространство, шум, вибрация, значительная психоэмоциональная нагрузка и т.д.

При таких условиях, соответственно, выдвигаются повышенные требования к индивидуальным качествам исполнителей, поскольку безаварийность труда зависит не только от состояния безопасности производства, но и от поведения самих работников, а также от функционирования отдельных физиологических систем их организма, более всего задействованных в трудовом процессе. К ним отнесены такие показатели, как

сенсомоторная реакция, усталость, зрительная и слуховая память, ориентация в замкнутом пространстве, стойкость к воздействию стрессов, скорость переключения внимания и т.д. К работам, требующим профессионального отбора, относятся все виды подземных работ; работы в кессонах, барокамерах, замкнутых пространствах, на высоте, по обслуживанию действующих электроустановок напряжением до и выше 1000В; водолазные работы; работы с применением взрывчатых материалов, во взрыво- и огнеопасных производствах; работы, связанные с управлением наземным, подземным, воздушным и водным транспортом, значительным нервно-эмоциональным напряжением; работы по техническому обслуживанию и эксплуатации компрессорных нефтенасосных и газорегуляторных станций, линейных систем, магистральных нефте- и газопроводов; аварийно-спасательные работы; работы, выполнение которых предусматривает ношение огнестрельного оружия, а также связанные с бурением, добычей и переработкой нефти, газа, конденсата, подготовкой и их к транспортировке и хранению; работы, непосредственно связанные с производством черных и цветных металлов.

Психофизиологическая экспертиза этих работников должна проводиться с специализированных лабораториях (кабинетах) профессионального отбора, которые должны быть оборудованы для проведения физиологических и психофизиологических обследований и создаются при учреждениях здравоохранения или при больших предприятиях (в состав должны входить врач или физиолог и социолог-психолог). Кроме того, значительное место в обучении этой категории лиц занимает санитарно-просветительская работа. В учебную программу должны быть обязательно включены вопросы психологии безопасности труда, влияния на безопасное выполнение работ таких психоэмоциональных факторов, как чувство, восприятие, память, воображение, эмоции, усталость и т.д.

Профессиональный отбор является одной из важнейших составляющих комплекса профилактических мероприятий по сохранению здоровья

работающих, который включает также контроль за проектированием новых технологий и производственного оборудования, использование рациональных режимов труда и отдыха и средств индивидуальной защиты, эффективное медицинское обслуживание, предполагает снижение возможных экономических затрат в связи с травматизмом и профзаболеваемостью.

Значение этих мероприятий увеличивается в связи с введением социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний. Поэтому для широкого внедрения профотбора на предприятиях необходимы научное обоснование и детальная разработка механизма его реализации.

Определяя профессиональную пригодность необходимо учитывать наличие соответствующих потенциальных профессионально значимых способностей, таких как:

- соответствие физических и психологических особенностей человека характеру будущего труда;
- соответствие уровня подготовки и профессионального опыта решаемым производственным заданиям;
- устойчивость установки на выполнение данного вида работ (заинтересованность, чувство долга)



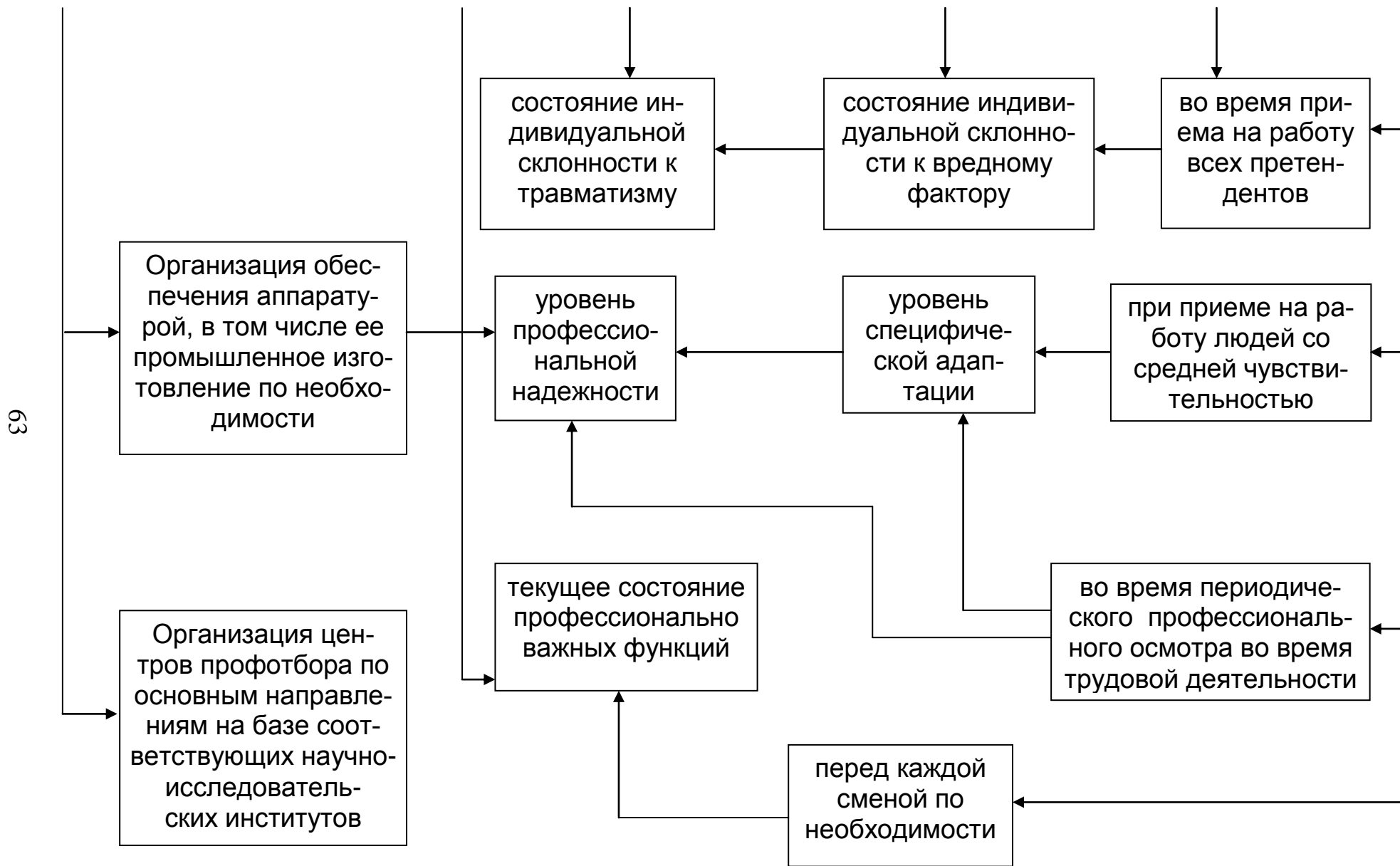


Рис. 1 Схема профессионального отбора работников

4 Надзор и контроль за охраной труда

Государственное **управление охраной труда** в Украине осуществляют:

1. Кабинет Министров Украины;
2. Государственный департамент по надзору за охраной труда;
3. Министерства и др. центральные органы государственной власти;
4. Местная государственная администрация, местные Советы народных депутатов.

Кабинет Министров:

- обеспечивает реализацию государственной политики в отрасли охраны труда;
- утверждает национальную программу улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды;
- определяет функции министерств, других центральных органов в вопросах охраны труда;
- определяет порядок образования и использования государственного, отраслевых и региональных фондов охраны труда.

При Кабинете Министров образован Национальный Совет по вопросам безопасной жизнедеятельности населения для разработки и реализации целостной системы государственного управления охраной труда.

Специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти по надзору за охраной труда:

- осуществляет комплексное управление охраной труда на государственном уровне;
- разрабатывает национальную программу по вопросам охраны труда;

- координирует работу министерств, местных органов власти и предприятий по охране труда;

- участвует в международном сотрудничестве по вопросам охраны труда.

Министерство труда:

- осуществляет государственную экспертизу условий труда;
- определяет порядок и осуществляет контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест;

- участвует в разработке нормативных актов о охране труда.

Другие министерства и комитеты :

- проводят единую научно-техническую политику в отрасли охраны труда;

- разрабатывают и реализуют комплексные мероприятия по вопросам охраны труда;

- осуществляют внутриведомственный контроль за состоянием охраны труда.

Местные органы власти:

- обеспечивают реализацию государственной политики в отрасли охраны труда;

- формируют программы мероприятий по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды;

- осуществляют контроль за соблюдением нормативных актов по охране труда.

4.1 Государственный надзор.

Согласно ст.38 Закона Украины об охране труда государственный надзор за соблюдением законодательных и иных актов об охране труда осуществляют:

- специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти по надзору за охраной труда;

- специально уполномоченный государственный орган по вопросам радиационной безопасности;

- специально уполномоченный государственный орган по вопросам пожарной безопасности;

- специально уполномоченный государственный орган по вопросам гигиены труда.

Высший надзор за соблюдением и правильным применением законов об охране труда осуществляется Генеральным прокурором Украины и подчиненными ему прокурорами.

Органы государственного надзора за охраной труда не зависят от каких бы то ни было хозяйственных органов, объединений граждан, политических формирований, местных государственных администраций и Советов народных депутатов и действуют в соответствии с положениями, утвержденными Кабинетом Министров Украины.

Должностные лица специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда имеют право:

- беспрепятственно посещать подконтрольные предприятия (объекты), производства физических лиц, которые соответственно законодательству используют наемный труд, и осуществлять в присутствия работодателя или его представителя проверку соблюдения законодательства по вопросам, отнесенных к их компетенции;

- получать от работодателя и должностных лиц письменные или устные объяснения, выводы экспертных обследований, аудитов, материалы и информацию по соответствующим вопросам, отчеты об уровне и состоянии профилактической работы, причины нарушений законодательства и принятые меры относительно их устранения;

- выдавать в установленном порядке работодателям, руководителям и другим должностным лицам юридических и физических лиц, которые соответственно законодательству используют наемный труд, министерствам и другим центральным органам исполнительной власти, Совету министров Автономной Республики Крым, местным государственным администрациям и органам местного самоуправления обязательные для выполнения предписания (распоряжение) об устранении нарушений и недостатков в области охраны труда, охраны недр, безопасной эксплуатации объектов повышенной опасности;

- запрещать, останавливать, прекращать, ограничивать эксплуатацию предприятий, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест, зданий, сооружений, помещений, выпуск и эксплуатацию машин, механизмов, оборудование, транспортных и других средств работы, выполнение определенных работ, применение новых опасных веществ, реализацию продукции, а также отменять или прекращать действие выданных ими разрешений и лицензий к устранению нарушений, которые создают угрозу жизни работающих;

- привлекать к административной ответственности работников, виновных в нарушении законодательства об охране труда;

- присылать работодателям представления о несоответствии отдельных должностных лиц занимаемой должности, передавать материалы органам прокуратуры для привлечения этих лиц к ответственности согласно закону.

Решение должностных лиц специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда при необходимости обосновываются результатами работы и выводами экспертно-технических центров, исследовательских, испытательных лабораторий и других подразделов (групп) технической поддержки, которые функционируют в составе органов государственного надзора за охраной труда соответственно задачам инспекционной службы или со-

здаются и действуют в соответствии с законодательством как независимые экспертные организации. Научная поддержка надзорной деятельности осуществляется соответствующими научно-исследовательскими учреждениями.

Должностные лица специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда - это государственные служащие, и на них распространяется действие Закона Украины "О государственной службе". Они несут ответственность согласно закону за выполнение возложенных на них обязанностей. Должностные лица специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда имеют право носить форменную одежду, образцы которой утверждаются Кабинетом Министров Украины.

Должностным лицам специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда государство гарантирует социальную защиту.

Работники правоохранительных органов предоставляют помощь должностным лицам органов государственного надзора в выполнении ними служебных обязанностей и принимают меры относительно прекращения незаконных действий лиц, которые препятствуют исполнять эти обязанности, прибегают к угрозам, шантажу, нанесению телесных повреждений должностным лицам органов государственного надзора или членам их семей, наносят ущерб их имуществу.

За лицами, которые уволены с должностей в органах государственного надзора по возрасту или по болезни или увечью, а также за членами семьи или иждивенцами погибшего при исполнении служебных обязанностей должностного лица сохраняется право на льготы в соответствии с законодательством.

Пенсионное обеспечение должностных лиц органов государственного надзора осуществляется в соответствии с законодательством за счет государства.

4.2 Общественный контроль

Согласно ст.41 Закона Украины об охране труда общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляют:

- трудовые коллективы через уполномоченных наемными работниками лиц;
- профессиональные союзы, их объединение в лице своих выборных органов и представителей.

Уполномоченные наемными работниками лица по вопросам охраны труда избираются большинством голосов на общих собраниях (конференциях) коллектива предприятия либо цеха, смены, участка, бригады и тому подобное открытым голосованием из числа опытных и инициативных работников на срок действия полномочий органа самоуправления трудового коллектива.

Уполномоченные в месячный срок после избрания за счет работодателя проходят обучение по вопросам охраны труда. Уполномоченные выполняют свои обязанности, как правило, в процессе производства. В случае привлечения к проверкам состояния безопасности и условий труда уполномоченные освобождаются от основной работы на предусмотренный коллективным договором срок с сохранением за ними среднего заработка.

Уполномоченный вправе беспрепятственно проверять на предприятии исполнения требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения собственником предложения об устранении вы-

явленных нарушений нормативных актов по безопасности и гигиене труда.

К функциональным **обязанностям** уполномоченных относят:

- контроль за соответствием законодательству об охране труда: условий труда на рабочих местах, действующего режима труда и отдыха, использования труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов,

- контроль обеспечения работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, моющими средствами, организации питьевого режима,

- контроль обеспечения работников льготами и компенсациями за работу с тяжелыми и вредными условиями труда,

- контроль возмещения собственником ущерба работникам в случае повреждения их здоровья или причинения морального ущерба,

- контроль проведения обучения, инструктажей и проверки знаний работников по охране труда,

- контроль прохождения работниками предварительного и периодических медицинских осмотров,

- контроль за обеспечением работников инструкциями и положениями по охране труда и соблюдением работниками в процессе работы требований этих нормативных актов,

- контроль за своевременным и правильным расследованием несчастных случаев и профессиональных заболеваний,

- контроль за использованием фонда охраны труда предприятия по его назначению,

- контроль за исполнением приказов, распоряжений, мероприятий по вопросам охраны труда, в том числе мероприятий по устранению причин несчастных случаев, профзаболеваний и аварий, определенных в актах расследования,

- контроль за наличием и состоянием наглядных средств пропаганды и информации по вопросам охраны труда на предприятии.

Уполномоченные участвуют в разработке раздела «Охрана труда» в коллективном договоре, работе комиссии по вопросам аттестации рабочих мест, расследовании профзаболеваний и несчастных случаев, если потерпевший не член профсоюза, решают вопросы снижения размера единовременной помощи потерпевшему от несчастных случаев, рассмотрении факта наличия производственной ситуации, опасной для жизни, в случае отказа работника выполнять по этим причинам порученную работу и т.п.

Отличие функций уполномоченных наемными работниками лиц от должностных лиц органов госнадзора по охране труда – нет права санкций, только проверка и запись. Но если есть запись и произошел несчастный случай вследствие невыполнения выявленных нарушений, то это является отягощающим обстоятельством (наказание вплоть до уголовной ответственности) и доказательством вины собственника для возмещения ущерба.

Гарантии для уполномоченных наемными работниками лиц относительно увольнения их с работы по инициативе работодателя либо привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности предусматриваются в коллективном договоре. Уполномоченный может быть отозван до истечения срока своих полномочий в случае неудовлетворительного их исполнения только по решению общего собрания трудового коллектива, которым он был выбран.

Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий работы, надлежащих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае угрозы жизни или здоровью работников

профессиональные союзы имеют право требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, производственных участках, в цехах и других структурных подразделениях или на предприятиях или производствах физических лиц, которые соответственно законодательству используют наемный труд, в целом на период, необходимый для устранения угрозы жизни или здоровью работников.

Профессиональные союзы также имеют право на проведение независимой экспертизы условий работы, а также объектов производственного назначения, которые проектируются, строятся ли эксплуатируются, на соответствие их нормативно-правовым актам об охране труда, принимать участие в расследовании причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и предоставлять свои выводы о них, вносить работодателям, государственным органам управления и надзора представление по вопросам охраны труда и получать от них аргументированный ответ.

Особенности правового регулирования, принципы образования, права и гарантии деятельности определяются Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.99 №1045. Статья 41 Закона Украины об охране труда дублирует статью 21 «Полномочия профессиональных союзов, их объединений по защите прав граждан на труд и осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде» Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

4.3 Ведомственный контроль

В соответствии со ст.13 Закона Украины об охране труда ведомственный контроль по охране труда возлагается на работодателя. Работодатель обязан создать в каждом структурном подразделении и на рабочем месте условия труда соответственно требованиям нормативных

актов, а также обеспечить соблюдение прав работников, гарантируемых законодательством об охране труда.

Работодатель обязан создать на рабочем месте в каждом структурном подразделении условия труда соответственно нормативно-правовым актам, а также обеспечить соблюдение требований законодательства относительно прав работников в области охраны труда.

С этой целью работодатель обеспечивает функционирование системы управления охраной труда, а именно:

- создает соответствующие службы и назначает должностные лица, которые обеспечивают решение конкретных вопросов охраны труда, утверждает инструкции об их обязанностях, права и ответственность за выполнение возложенных на них функций, а также контролирует их соблюдение;

- разрабатывает с участием сторон коллективного договора и реализует комплексные меры по достижению установленных нормативов и повышения существующего уровня охраны труда;

- обеспечивает выполнение необходимых профилактических мероприятий соответственно обстоятельствам, которые изменяются;

- внедряет прогрессивные технологии, достижение науки и техники, средства механизации и автоматизации производства, требования эргономики, положительный опыт из охраны труда и т.п.;

- обеспечивает надлежащее содержание зданий и сооружений, производственного оснащения и оборудования, мониторинг за их техническим состоянием;

- обеспечивает устранение причин, которые приводят к несчастным случаям, профессиональным заболеваниям, и осуществляет профилактические мероприятия, определенные комиссиями по итогам расследования этих причин;

- организовывает проведение аудита охраны труда, лабораторных исследований условий работы, оценку технического состояния про-

изводственного оснащения и оборудования, аттестаций рабочих мест на соответствие нормативно-правовым актам по охране труда в порядке и сроки, которые определяются законодательством, и по их итогам принимает меры к устранению опасных и вредных для здоровья производственных факторов;

- разрабатывает и утверждает положения, инструкции, другие акты по охране труда, которые действуют в пределах предприятия (далее акты предприятия), и устанавливает правила выполнения работ и поведения работников на территории предприятия, в производственных помещениях, на строительных площадках, рабочих местах соответственно нормативно-правовым актам по охране труда, обеспечивает бесплатно работников нормативно-правовыми актами и актами предприятия по охране труда;

- осуществляет контроль за соблюдением работником технологических процессов, правил обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства, использованием средств коллективной и индивидуальной защиты, выполнением работ соответственно требованиям по охране труда;

- организует пропаганду безопасных методов работы и сотрудничество с работниками в области охраны труда;

- принимает срочные меры для помощи пострадавшим, привлекает при необходимости профессиональные аварийно-спасательные формирования в случае возникновения на предприятии аварий и несчастных случаев.

Работодатель несет непосредственную ответственность за нарушение указанных требований.

Основным органом, осуществляющим ведомственный контроль по охране труда является служба охраны труда. Подробно о работе службы охраны труда мы поговорим в следующей главе.

5 Управление охраной труда

5.1 Система управления охраной труда

Новое законодательство по охране труда потребовало совершенствование всей системы управления ОТ в Украине.

Управление охраной труда – это подготовка, принятие и реализация решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических методов, направленных на сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Система управления охраной труда (СУОТ) – это совокупность правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мер и средств, необходимых для обеспечения сохранения здоровья и трудоспособности человека в процессе труда.

Главная **цель** управления охраной труда – создание здоровых, безопасных и высокопродуктивных условий труда, улучшение производственного быта, предотвращение производственного травматизма и профзаболеваний.

Объектом управления являются условия труда на рабочих местах. **Субъектом** управления в СУОТ на предприятии в целом является руководитель (главный инженер), а в цехах, производственных участках, службах – руководители соответствующих подразделений и служб. Организационно-методическую работу по управлению охраной труда, подготовку управленческих решений и контроль за их своевременной реализацией осуществляет службы охраны труда предприятия, которые подчиняются непосредственно руководителю (главному инженеру) предприятия. Субъект управления анализирует информацию о состоянии охраны труда в структурных подразделениях предприятия и прини-

мают решение, направленные на приведение фактических показателей охраны труда в соответствии с нормативами.

Управление охраной труда предусматривает выполнение следующих **основных функций**:

- прогнозирование и планирование работ по охране труда ,
- организация и координация работ по охране труда,
- контроль состояния охраны труда и функционирования системы управления,
- учет, анализ и оценка показателей состояния условий и безопасности труда,
- стимулирование работы по совершенствованию охраны труда.

Цель управления охраной труда достигается решением таких **основных задач**:

- обучение работающих по вопросам охраны труда,
- обеспечение безопасности производственных процессов и оборудования, зданий и сооружений,
- нормализация санитарно-гигиенических условий труда, их соответствия нормативным требованиям,
- обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты,
- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха,
- организация лечебно-профилактического и санитарно-бытового обслуживания работающих, профессиональный отбор кадров определенных специальностей,
- совершенствование нормативной базы по вопросам охраны труда.

Особенности СУОТ Украины – сложность и многосвязность. Это всегда многоуровневая система, в которой верхний всегда государственный уровень, нижний уровень – управление охраной труда на кон-

кретном объекте. В зависимости от формы собственности и ведомственной подчиненности промежуточными уровнями могут быть ведомственное, региональное управление, а также управление на уровне предприятий, объединений и т.д. При этом основным органом, осуществляющим непосредственное управление охраной труда является служба охраны труда.

5.2 Служба охраны труда

Типовое положение о службе охраны труда утверждено предписанием Госкомнадзора охраны труда, утвержденное приказом Госнадзора Украины от 03.08.93 №73, зарегистрированного в Министерстве юстиции Украины 30.09.93 №140.

На предприятиях производственной сферы при количестве работающих до 50 человек (непроизводственной сферы - до 100 человек) функции службы охраны труда могут исполнять лица с соответствующей профессиональной подготовкой по совместительству.

При численности работающих от 51 к 500 человек включительно (непроизводственная сфера - от 101 к 500) эту службу должен представлять один специалист по охране труда с инженерно-техническим образованием, для взрывоопасных производств и производств имеющих сильнодействующие ядовитые вещества - 2 человека. При численности работающих более 500 человек - определяется расчетом.

Расчет численности работников службы охраны труда в зависимости от опасности и вредности производства на предприятиях с числом работающих более 500 человек осуществляется по формуле:

$$M = 2 + P_{\text{ср}} * K_{\text{в}} / \Phi,$$

где M - численный состав службы охраны труда на предприятии;

$P_{\text{ср}}$ - среднесписочная численность работающих на предприятии;

Ф - эффективный годовой фонд рабочего времени специалиста по охране труда, который равен 1820 часов;

Кв - коэффициент, учитывающий вредность и опасность производства:

$$K_v = 1 + (P_v + P_a) / P_{ср} ,$$

где P_v - численность работающих с вредными веществами, независимо от уровня их концентрации,

P_a - численность работающих на работах повышенной опасности.

На предприятии с количеством работающих меньше 20 лиц для выполнения функций службы охраны труда могут привлекаться посторонние специалисты на договорных началах, которые имеют соответствующую подготовку.

Служба охраны труда комплектуется инженерами соответствующей специальности, профессионалами по вопросам гигиены труда, юристами в области охраны труда. Ограничения: обязательное высшее образование, стаж работы на производстве не менее 3 лет.

Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю предприятия. По своему должностному положению и условиями оплаты труда руководитель и специалисты службы приравниваются к руководителям и специалистам основных производственно-технических служб предприятия.

Основные функции службы охраны труда (СОТ):

1. Разрабатывает эффективную целостную систему управления охраной труда, содействующую усовершенствованию деятельности в этом направлении каждого структурного подразделения и каждого должностного лица.

2. Проводит оперативно-методическое руководство работой по охране труда.

3. Проводит для работников вводный инструктаж по вопросам охраны труда.

4. Организует :

- обеспечение работающих нормативными актами по охране труда;

- паспортизацию рабочих мест;

- учет, анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий;

- подготовку статистических отчетов предприятия по вопросам охраны труда;

- повышение квалификации и проверку знаний должностных лиц по вопросам охраны труда.

5. Участвует в:

- расследовании несчастных случаев и аварий;

- формировании фонда охраны труда предприятия и распределении его средств;

- работе комиссии по вопросам охраны труда предприятия;

- разработке положений, инструкций, остальных нормативных актов, которые действуют в пределах предприятия;

- работе постоянно действующей комиссии по вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда.

6. Рассматривает факты наличия производственных ситуаций, опасных для жизни или здоровья работников либо для людей, которые их окружают, и окружающей природной среды, в случае отказа по этим причинам работников от доверенной работы.

7. Контролирует:

- соблюдение действующего законодательства и других нормативных актов по вопросам охраны труда;

- выполнение предписаний органов государственного надзора, предложений и представлений уполномоченных трудовых коллективов и

профсоюзов, использование по назначению средств фонда охраны труда;

- соответствие нормативным актам о охране труда машин, механизмов, оборудования, транспортных методов, технологических процессов и т.п.;

- обеспечение работающих методами индивидуальной защиты;

- исполнения мероприятий, предписаний, распоряжений по вопросам охраны труда.

Специалисты службы охраны труда имеют право:

1. Представлять предприятие в государственных и общественных учреждениях при рассмотрении вопросов охраны труда.

2. Беспрепятственно в любое время посещать структурные подразделения предприятия, останавливать работу производств в случае нарушений, которые создают угрозу жизни либо здоровья работающих; получать от должностных лиц требуемые документы и объяснения по вопросам охраны труда.

3. Проверять состояние безопасности, гигиены труда на объектах предприятия, издавать руководителям проверенного объекта обязательный для исполнения приказ, который составляется в 2 экземплярах, один выдается руководителю объекта, а второй - сохраняется в службе охраны труда в течение 5 лет.

4. Требовать от должностных лиц отстранения от работы работников, которые не прошли медицинского осмотра, обучения, инструктажа, проверки знаний по вопросам охраны труда, не имеют допуску к соответствующим работам либо нарушают нормативные акты по охране труда.

5. Присылать руководителю предприятия представления о привлечении к ответственности работников, которые нарушают требования охраны труда; нарушают ходатайство о поощрении работников,

которые принимают активное участие в повышении безопасности и улучшения условий труда.

Работники службы охраны труда несут персональную ответственность за:

а) несоответствие принятых ими решений требованиям действующего законодательства по охране труда;

б) невыполнение своих функциональных обязанностей;

в) недостоверность и несвоевременность подготовки статистических отчетов по охране труда;

г) низкое качество проведенного ими расследования несчастных случаев на производстве.

Ликвидация СОТ допускается только в случае ликвидации предприятия или прекращения использования наемной труда физического лица.

5.3 Комиссия по вопросам охраны труда

На предприятии с целью обеспечения пропорционального участия работников в решении любых вопросов безопасности, гигиены работы и производственной среды по решению трудового коллектива может создаваться комиссия по вопросам охраны труда (ст. 16 Закона). Типовое положение о Комиссии по вопросам охраны труда предприятия, утвержденное приказом Госнодзорохрантруда Украины от 03.08.93 №72, зарегистрированного в Министерстве юстиции Украины 30.09.93 №141.

Комиссия состоит из представителей работодателя и профессионального союза, а также уполномоченного нанимаемыми работниками лица, специалистов по безопасности, гигиены труда и других служб предприятия соответственно типовому положению, которое утверждается специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти по надзору за охраной труда.

Решение комиссии имеют рекомендательный характер.

Права комиссии по вопросам охраны труда:

- устанавливать степень вины потерпевшего (пострадавшего), если комиссия по расследованию наличие вины установила;
- создавать рабочие группы по выработке совместных решений;
- рассматривать конфликты, связанные с отказом работника выполнять работу по мотивам охраны труда совместно с представителями Госнадзора.

Заседание комиссии проводится не реже 1 раза в квартал. Заседание полномочно, если от каждой стороны присутствует большинство.. Комиссия ежегодно отчитывается перед трудовым коллективом.

Следует заметить, что комиссия по вопросам охраны труда не является обязательным органом, она может быть образована по решению трудового коллектива.

Таким образом, управление охраной труда на предприятии можно представить в виде следующей схемы:

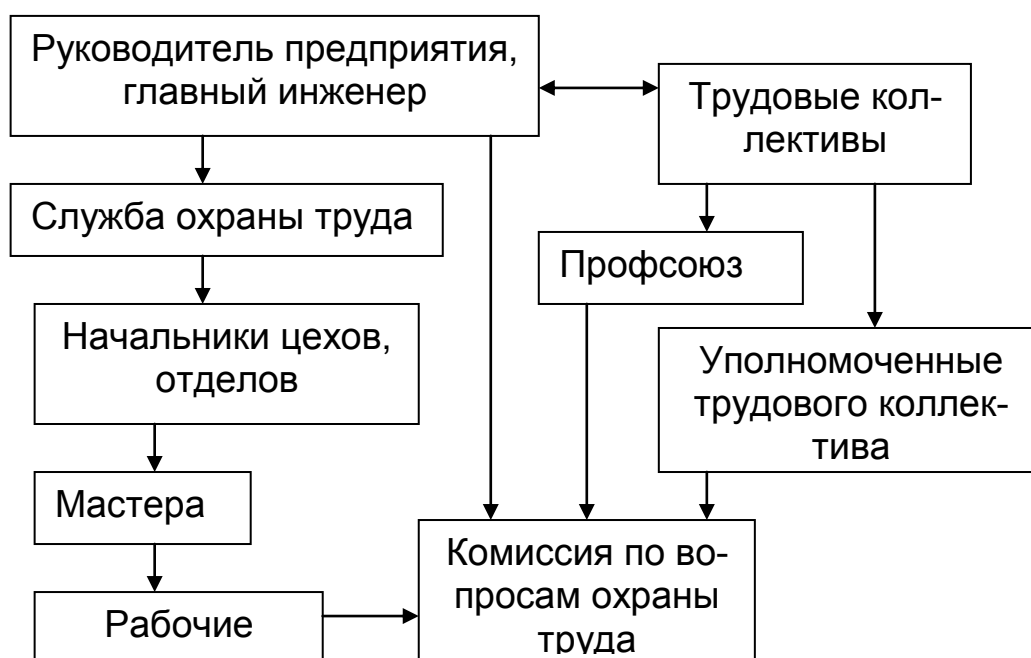


Рисунок 2 - Управление охраной труда на предприятии

5.4 Коллективный договор

В коллективном договоре, соглашении стороны предусматривают обеспечение работникам социальных гарантий в области охраны труда на равные, не ниже предусмотренных законодательством, их обязанности, а также комплексные мероприятия по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня охраны труда, предотвращение случаев производственного травматизма, профессионального заболевания, аварий и пожаров, определяют объемы и источники финансирования указанных мероприятий (ст. 20 Закона).

Коллективный договор является важнейшим документом в системе нормативного регулирования взаимоотношений между работодателем и работником по первоочередным вопросам социального характера, в том числе, по вопросам охраны труда. Фактически, коллективный договор – это единый механизм требований законодательства по охране труда

Законами Украины «Об охране труда » и «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрено, что осуществление комплексных мероприятий по организации безопасных и безвредных условий работы, определение обязанностей, а также реализация трудящимися своих прав и социальных гарантий на охрану труда обеспечивается в первую очередь при помощи коллективного договора (соглашения).

Высокая оценка значения коллективного договора (соглашения) в решении первоочередных проблем охраны труда справедлива лишь при условиях, что соответствующие двусторонние обязательства обработаны качественно, с учетом всех положений действующего законодательства. Поэтому особое внимание следует обратить на формирование на

надлежащем уровне раздела «Охрана труда» в коллективном договоре (соглашении).

Заключению коллективного договора (соглашения) должны предшествовать коллективные переговоры, которые начинаются сторонами за три месяца до истечения срока действия предыдущего соглашения. Этому подготовительному периоду необходимо уделить особое внимание, обеспечив сбор и изучение предложений работников, анализ результатов аттестации рабочих мест, состояния производственного травматизма, профессионально и производственно обусловленной заболеваемости, разработку наиболее актуальных мероприятий по улучшению условий труда.

Обязательства, которые предлагается включить в коллективный договор (соглашение) по итогам переговоров, должны быть всесторонне обоснованными и реальными, ведь после одобрения и подписания документа они становятся обязательной для выполнения локальной нормой, которая действует в пределах предприятия.

Определяя общие принципы формирования двусторонних обязательств по охране труда, следует также подчеркнуть, что эти обязательства не должны противоречить законам и другим нормативным актам Украины. Гарантии, льготы и компенсации, которые предусмотрены для работников действующим законодательством, должны считаться минимальными, обязательными для выполнения при любых условиях. Вместе с тем, при наличии на предприятии (в объединении предприятий) определенных экономических возможностей нормативные льготы и компенсации могут превышать и применяться в значительных размерах на основании дополнительных обязательств в соответствии с коллективным договором (соглашением).

С целью рационального изложения коллективного договора, уменьшения его объемов рекомендуется не повторять в нем перечни профессий и должностей работников, которым соответственно общего-

сударственным нормативам предоставляется право на сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск в связи с опасными и вредными условиями труда, выдается спецодежда, спецобувь и прочие средства индивидуальной защиты и т.п.. Достаточно в текстовой части колдоговору обусловить обязательства администрации относительно соблюдения этих нормативов в общем плане, одновременно позаботившись о том, чтобы работники имели возможность ознакомиться с нормативными льготами и компенсациями, а также с результатами аттестации рабочих мест (на основании которой они назначаются) во время заключения трудового договора, организации обучения (инструктажа) по вопросам охраны труда благодаря оснащению соответствующими материалами и официальными документами кабинетов, уголков, стендов охраны труда в производственных подразделениях и т.п.

Тем не менее, обязательными следует считать дополнения к коллективному договору по тем вопросам, которые определены трудовым коллективом самостоятельно и являются дополнением к требованиям действующего законодательства.

Коллективный договор (соглашение) должен обязательно содержать мероприятия по защите прав и социальных интересов лиц, которые пострадали на производстве от несчастных случаев (профзаболеваний), а также иждивенцев и членов семей погибших.

Соответственно статье 22 Закона о коллективном договоре одним из важнейших подразделов коллективного договора должны быть комплексные инженерно-технические мероприятия по достижению нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды.

Эти мероприятия желательно формировать в виде специального приложения к коллективному договору, а общая сумма средства, которые ассигнуются из фонда охраны труда предприятия на их выполнение, определяется также в текстовой части договора.

Рассматривая все эти мероприятия, следует четко вообразить конечную цель конкретной работы и соглашаться с включением в коллективный договор и финансированием ее из фонда охраны труда лишь тогда, когда работа позволяет в условиях действующего производства достичь более высокого уровня охраны труда относительно настоящего (достигнутого раньше).

Обязательства коллективного договора (соглашения) определенной мерой должны отвечать принципам экономического стимулирования и материальной ответственности за состояние охраны работы.

Обязательства коллективного договора (соглашения) являются двусторонними, поэтому этот документ должен содержать не только требования работодателя (администрации предприятия), а и обязательства работников относительно обязательного выполнения каждым норм, правил, стандартов и инструкций по охране труда, соблюдения установленных требований обращения с машинами, механизмами, инструментом и устройствами, обязательного использования средств коллективной и индивидуальной защиты и т.п.. Каждый работник предприятия обязан выполнять положение коллективного соглашения по тем вопросам охраны труда, которые его касаются.

Законом «Об охране труда» предусмотрено, что с помощью коллективного соглашения необходимо решать и ряд других важных вопросов социального характера, а именно:

- устанавливать размер выходного пособия (но не меньше трехмесячного заработка) работнику, который вынужден расторгнуть трудовой договор по причинам невыполнения работодателем требований законодательства и обязательств коллективного соглашения по охране труда;

- определять условия денежной компенсации на приобретение лечебно-профилактического питания, молока или равноценных ему продуктов, если работа работников имеет разъездной характер;

- устанавливать срок освобождения от основной работы уполномоченного наемными работниками лица по вопросам охраны работы (с сохранением среднего заработка) для возможности выполнения им своих общественных обязанностей и прохождения обучения по охране труда.

В зависимости от характера производства, состава трудового коллектива, специфики сферы деятельности в коллективном договоре (соглашении), определяются обязательства по организации безопасных и безвредных условий труда инвалидов, несовершеннолетних, пенсионеров, лиц, которые временно привлекаются к выполнению общественных работ по соглашениям с центрами занятости населения и т.п..

5.5 Финансирование системы управления охраной труда

Финансирование охраны труда осуществляется работодателем (ст.19 Закона).

Финансирование профилактических мероприятий по охране труда, выполнение общегосударственной, отраслевых и региональных программ улучшения состояния безопасности, гигиены работы и производственной среды, других государственных программ, направленных на предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний, предполагается, наряду с другими источниками финансирования, определенными законодательством, в государственном и местных бюджетах, которые выделяются отдельно .

Для предприятий, независимо от форм собственности, или физических лиц, которые используют наемную работу, затраты на охрану труда составляют не меньше 0,5 процента от суммы реализованной продукции.

На предприятиях, которые содержатся за счет бюджета, затраты на охрану труда предполагаются в государственном или местных бюджетах и составляют не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

Суммы затрат по охране труда, которые относят к валовым затратам юридического или физического лица, которое соответственно законодательству использует наемную работу, определяются в соответствии с перечнем мероприятий и средств по охране труда, который утверждается Кабинетом Министров Украины.

5.6 Информация и отчетность о состоянии охраны труда

Работодатель обязан информировать работников или лиц, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением требований нормативно-правовых актов по охране труда, и Фонд социального страхования от несчастных случаев о состоянии охраны труда, причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний и о мероприятиях, которых осуществили для их устранения и для обеспечения на предприятии условий и безопасности работы на уровне нормативных требований (ст. 23).

Работникам и/или их представителям обеспечивается доступ к информации и документам, которые содержат результаты аттестации рабочих мест, запланированные работодателем профилактические мероприятия, результаты расследования, учета и анализа несчастных случаев и профессиональных заболеваний и отчеты по этим вопросам, а также к сообщениям, представлениям и предписаниям органов государственного управления и государственного надзора за охраной труда.

Органы государственного управления охраной труда в установленном порядке информируют население Украины, работников о реализации государственной политики по охране труда, выполнение общего-

сударственной, отраслевых или региональных программ по этим вопросам, об уровне и причинах аварийности, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о выполнении своих решений по охране жизни и здоровья работников.

На государственном уровне ведется единая государственная статистическая отчетность по вопросам охраны труда, форма которой согласуется специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти по надзору за охраной труда, профессиональными союзами и Фондом социального страхования от несчастных случаев.

5.7 Оценка эффективности системы управления охраной труда

Оценка эффективности системы управления охраной труда включает оценку социальных, социально-экономических, инженерных (технических) и экономических показателей, которые характеризуют состояние производственной среды до и после проведения мероприятий по охране труда.

Социальная эффективность – это основной вид эффективности мероприятий по охране труда, он выражается следующими показателями: увеличение количества работников, рабочие места, которых соответствуют нормативным требованиям, или уменьшение рабочих мест, которые не соответствуют требованиям условий труда, уменьшение уровня травматизма, уменьшение количества профзаболеваний и производственно обусловленных заболеваний, уменьшение текучести кадров, связанной с неудовлетворительными условиями труда, степень удовлетворенности работой, уровень престижности профессий и др.

Социально-экономическая эффективность проявляется в виде экономии или сокращение затрат – живого или материального труда в народном хозяйстве, на предприятии. При этом необходимо как можно

полнее охватить все социальные и экономические последствия деятельности предприятия в разных сферах, а также учитывать фактор времени при оценке затрат и результатов методов.

Инженерная (техническая) эффективность – это непосредственное выявление внешней эффективности. Она измеряется обычными физическими единицами с помощью объективных приборов и позволяет проанализировать изменения состояния условий труда на рабочих местах через определение уровня безопасности, улучшение санитарно-гигиенических, эстетических и др. показателей.

Экономическая эффективность позволяет оценить влияние условий труда или отдельных методов на экономические результаты деятельности предприятий. Экономические последствия определяются через расчет трех основных показателей: чистый экономический эффект, общая экономическая эффективность и сравнительная экономическая эффективность. При этом оценка может быть выполнена на основе отчетных данных или прогнозирующими методами. Основные экономические последствия неблагоприятных условий труда определяется ущербом и состоит из затрат, количество составляющих ущерба может быть большим (до 50), но в каждом конкретном случае достаточно учесть 5-7 из них, чтобы определить до 90-95 % всего ущерба.

Экономическая оценка проводится только для сферы материального производства с учетом роста производительности, снижения себестоимости продукции, годового экономического эффекта, роста прибыли, роста рентабельности от запланированных или внедренных мероприятий в области охраны труда. Эти показатели рассчитывают с помощью таких критериев как экономия рабочего времени, условное высвобождение работников, пророст объема производства, снижение трудоемкости, экономия от снижения текучести кадров и др.

6 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

6.1 Состояние условий труда на предприятиях машиностроения

Действие негативных производственных факторов производственной среды может привести к производственной травме.

Травма – нарушение анатомической целостности организма человека или его функций в результате действия факторов внешней среды. Травма часто является следствием несчастного случая (НС). **Несчастный случай** на производстве – случай внезапного действия на работающего опасного производственного фактора (производственной среды) при выполнении трудовых обязанностей или задания руководителя работ, в результате которого нанесен ущерб здоровью или наступила смерть. Следствием действия негативного производственного фактора может быть и профессиональное заболевание (ПЗ). **Профессиональное заболевание** – заболевание, вызванное чрезмерным напряжением организма или действием на работающего вредных условий труда. Диагноз профзаболевания устанавливается в каждом случае с учетом характеристик условий труда, длительности работы человека по данной профессии, профессионального «маршрута» работающего, данных предыдущих медосмотров, результатов клинико-лабораторных и диагностических исследований. Этот диагноз устанавливается лишь тогда, когда сами условия труда обусловили развитие данного заболевания, т.е. являются его безусловной причиной. Кроме профессиональных на производстве сейчас выделяют группу так называемых производственно обусловленных заболеваний. **Производственно обусловленные заболевания** – заболевания, протекание которых усложняется

условиями труда и частота их превышает частоту подобных у работников, которые не подвергаются влиянию определенных профессиональных вредных факторов.

Производственный травматизм и профессиональные заболевания влекут за собой огромные, невосполнимые общественные потери, негативно влияют на экономику стран, уровень жизни народов. Количество несчастных случаев на производстве в мире составляет около 125 млн. человек ежегодно, из них примерно 220 тыс. погибает. По статистическим данным каждую секунду в мире на производстве травмируется 4 человека; каждые три минуты вследствие НС или ПЗ в мире умирает один человек; в Украине каждые 8 минут травмируется один человек и каждые 5 часов умирает один человек. По количеству НС на 1000 работающих Украина занимает ведущее место среди экономически развитых стран – 0,104 (Великобритания – 0,016, Япония – 0,02, Швеция – 0,032, Финляндии – 0,038, ФРГ - 0,08).

По данным журнала «Охрана труда» можно выявить статистику травматизма по Украине - табл. 1.

Таблица 1 – Данные о производственном травматизме в Украине (ОТ, 2003, №2)

Год	Количество травмированных человек	
	Всего	В т.ч. со смертельным исходом
1993	111627	2334
1994	94224	2270
1995	80450	2195
1996	64775	1900
1997	54510	1646
1998	50872	1551

1999	39844	1388
2000	34288	1325
2001	30992	1399
2002	26102	1285
2003		1230

К сожалению, снижение травматизма связано с падением объемом производства и уменьшением численности работников. Об этом говорят следующие цифры: в условиях не отвечающим санитарно-гигиеническим нормам работает сейчас более 3,4 млн. человек, обеспечение средствами индивидуальной защиты составляет 40 – 50 %, 850 тыс. машин, механизмов, транспортных средств не отвечают требованиям безопасности, более 10 тыс. производственных зданий и сооружений находятся в аварийном состоянии .

Анализ распределения смертельных случаев по направлениям надзора показывает, что последние 5 лет на 1-м месте находится агро-промышленный комплекс (461 чел.), на 2-м месте - угольная промышленность (297 чел.), на 3-м месте - непромышленная сфера, строительство и транспорт (по 105 чел.). В машиностроении ежегодно погибает в среднем 44–50 человек. Кроме того, ежегодно в машиностроении регистрируется от 15 до 50 случаев профессиональных заболеваний (распределение по отраслям: 80% угольная промышленность, 12,7% черная металлургия, 8% машиностроение). В структуре профзаболеваний на первом месте находится вибрационная патология (более 40 % всех случаев), далее следуют заболевания органов дыхания – 25 – 35 %.

Основная причина ухудшающего состояния безопасности и охраны труда в Украине – неблагоприятная экономическая ситуация, которая затрудняет решение целого ряда конкретных проблем (крайне медленная замена морально и физически устаревшего оборудования, повсе-

местное сокращение или полное прекращение финансирования и материально-технического обеспечения мер по безопасности производства и охране труда на всех уровнях управления).

Для анализа производственного травматизма используют следующие методы: статистический, групповой, топографический, экономический, монографический, эргономический, метод сетевого планирования, метод наблюдений, метод анкетирования, метод экспертных оценок. Наиболее полные и объективные результаты позволяют получить комплексные методы исследования травматизма, сочетающие рассмотренные выше методы.

Статистический метод анализа травматизма основан на анализе актов по форме Н-1 и листов нетрудоспособности. При этом рассчитываются коэффициент частоты травматизма, коэффициент тяжести травматизма, показатель общего травматизма.

Коэффициент частоты травматизма $K_{ч}$ характеризует число НС, приходящихся на 1000 работающих за определенный период времени (год, полгода, квартал):

$$K_{ч} = T \cdot 1000 / P_{ср},$$

где T – количество травм за определенный период времени, за исключением тяжелых и смертельных НС, для которых показатели считаются отдельно,

$P_{ср}$ – среднесписочная численность работающих.

Коэффициент тяжести травматизма $K_{т}$ характеризует среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один НС:

$$K_{т} = D / T,$$

где D – количество дней нетрудоспособности из-за травм.

Показатель общего травматизма $K_{общ}$ это синтетический показатель:

$$K_{общ} = K_{ч} K_{т} = D \cdot 1000 / P_{ср}.$$

Эти показатели широко используются для стимулирования деятельности по охране труда, но они не являются универсальными, не учитывают смертельные случаи. Поэтому для оценки состояния травматизма используют еще базовый коэффициент:

$$\mathbf{Кбаз = Ктб Кпб Кид,}$$

где Ктб – коэффициент технической безопасности, характеризующий отношением количества машин и оборудования, полностью соответствующим нормам ОТ ($N_{соот}$) к их общему количеству (N),

$$\mathbf{Ктб = N_{соот} / N,}$$

Кпб – коэффициент производственной безопасности, характеризующийся отношением количества работающих, выполняющих нормы ТБ и ПС ($P_{вып}$) к их среднесписочному количеству ($P_{ср}$),

$$\mathbf{Кпб = P_{вып} / P_{ср},}$$

Кид – коэффициент исполнительской дисциплины, характеризующийся отношением количества мероприятий по ОТ выполненных ($M_{вып}$) к их запланированному количеству ($M_{заплан}$) за определенный период времени ($M_{план}$),

$$\mathbf{Кид = M_{вып} / M_{план}.}$$

Успешная профилактика производственного травматизма и профзаболеваний возможна лишь при условии тщательного изучения причин их возникновения.

В общем виде вероятность возникновения НС (Q) выражается следующим образом:

$$\mathbf{Q = q_{о.з} \cdot q_{чел} ,}$$

где $q_{о.з}$ – вероятность образования опасной зоны (т.е. зоны действия опасного или вредного производственного фактора);

$q_{чел}$ – вероятность присутствия человека в пределах опасной зоны.

Все **причины** несчастных случаев можно условно разделить на два класса: сформировавшие опасную зону и обусловившие присутствие в ней человека, не защищенного средствами индивидуальной и коллективной защиты. С другой стороны причины травматизма можно разделить объективные и субъективные. На основе системного подхода и научного анализа материалов расследования предлагается выделить следующие группы причин несчастных случаев: - организационные; санитарно-гигиенические; технические; эргономические; природные; антропогенные (личностные и психофизиологические).

Исходя из выше названных причин травматизма, определены основные **направления профилактики** травматизма и профзаболеваний, а также снижения физической утомляемости работающих и повышения производительности труда:

- механизация, автоматизация и роботизация производства;
- внедрение безопасной техники и технологии, в частности применение СКЗ, обеспечение безопасности зданий и сооружений, а также надлежащих санитарно-гигиенических условий труда;
- организация безопасного ведения процесса и обеспечение работающих СИЗ;
- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха;
- профессиональный подбор кадров.

Мероприятия по предупреждению и устранению производственного травматизма и профзаболеваний подразделяются на технические и организационные. К техническим мероприятиям относятся мероприятия по производственной санитарии и технике безопасности. К организационным мероприятиям относятся правильная организация работы, контроль и надзор за ОТ, соблюдение трудового законодательства, межотраслевых и отраслевых нормативных актов по ОТ, внедрение безопасных методов и научной организации труда, проведение агитации, пропаганды и т.д.

Широко внедряемые в последнее время экономические методы управления охраной труда заставят руководителей предприятий понять, что лучше и дешевле вкладывать средства в охрану труда, в мероприятия по предупреждению производственных рисков, чем обрекать себя на постоянную ликвидацию последствий несчастий на производстве.

6.2 Расследование несчастных случаев, профзаболеваний и аварий

Согласно статьи 22 Закона Украины «Об охране труда» работодатель обязан организовывать расследования и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий в соответствии с Положением №1112, утверждаемым Кабинетом Министров 25.08.2004 г., а также Положением №1363, утверждаемым Кабинетом Министров 12.09.2002 г.

Действие этих Положений распространяется:

- на предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности,
- на лица, в том числе иностранные и лица без гражданства, которые являются собственниками этих предприятий или уполномоченные ими лица,
- на физические лица — субъекты предпринимательской деятельности, которые согласно законодательству используют наемный труд,
- на лица, которые обеспечивают себя работой самостоятельно (при условии добровольной уплаты ими взносов на государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания),
- на лица, в том числе иностранные поданные и лица без гражданства, которые работают на условиях трудового соглашения (контракта), проходят производственную практику или привлекаются к работе.

В случае отказа работодателя составить акт о несчастном случае либо несогласия потерпевшего с его содержанием вопросы решаются должностным лицом органа государственного надзора за охраной труда, решение которого обязательно для работодателя. Решение должностного лица органа государственного надзора за охраной труда может быть обжаловано в судебном порядке.

Расследование несчастных случаев (профессиональных заболеваний), произошедших с работниками, которые находилось в командировке за границей, проводится в соответствии с этим Положением, если другое не предусмотрено международными договорами Украины.

Порядок расследования и ведения учета несчастных случаев, произошедших с учениками и студентами учебных заведений во время учебно-воспитательного процесса, трудового и профессионального обучения в учебном заведении, определяется МОН (см. раздел 6.5).

Производственный травматизм классифицируется по следующим признакам:

- по степени связи с производством (случаи, связанные с производством, и случаи непромышленного характера),
- по числу пострадавших (одиночные и групповые случаи),
- по степени тяжести травм (случаи со смертельным исходом и без него),
- по характеру воздействия на человека и характеру повреждений (механические, термические, электрические, химические травмы, отравления и удушья).

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Украины [5] к авариям техногенного характера относятся аварии на транспорте, пожары, взрывы, аварии с выбросом сильнодействующих отравляющих, радиоактивных, биологически опасных и других загрязняющих веществ, внезапные разрушения сооружений, оборудования и др. В зависимости

от последствий аварий выделяются две категории. К авариям I категории относят аварии, в результате которых:

- погибло 5 или травмировано 10 и более человек,
- произошел выброс отравляющих, радиоактивных, биологически опасных веществ за пределы санитарно-защитной зоны предприятия,
- увеличилась концентрация загрязняющих веществ в окружающей среде более чем в 10 раз,
- разрушены здания, сооружения или основные конструкции объекта, что создало угрозу жизни и здоровью значительного числа работников предприятия или населения.

К авариям II категории относят аварии, в результате которых:

- погибло до 5 или травмировано от 4 до 10 человек,
- разрушены здания, сооружения или основные конструкции объекта, что создало угрозу жизни и здоровью работникам цеха, участка с числом работающих 100 человек и более.

6.3 Порядок расследования и учета несчастных случаев

В соответствии с Положениями расследованию подлежат внезапные ухудшения состояния здоровья, ранения, травмы, в том числе полученные вследствие телесных повреждений, причиненных другим лицом, острые профессиональные заболевания и острые профессиональные и прочие отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током, молнией и ионизирующим излучением, другие повреждения, полученные вследствие аварий, пожаров, стихийного бедствия (землетрясения, сдвиги, наводнения, ураганы и прочие чрезвычайные события), контакта с животными, насекомыми и другими представителями фауны и флоры, которые привели к потере работником трудоспособности на один или более рабочий день или к необходи-

мости перевода пострадавшего на другую (более легкую) работу сроком не менее чем на один рабочий день, а также случаи смерти на предприятии.

По выводам работы комиссии по расследованию несчастные случаи признаются, связанными с производством, и составляется акт по форме Н-1 о несчастных случаях, которые произошли с работниками во время исполнения трудовых (должностных) обязанностей, в том числе в командировках, а также те, которые произошли во время:

- пребывания на рабочем месте, на территории предприятия или в другом месте работы на протяжении рабочего времени, начиная с момента прихода работника на предприятие до его выхода, который должен фиксироваться соответственно правилам внутреннего трудового распорядка, или по поручению работодателя в нерабочее время, во время отпуска, в выходные и праздничные дни;

- приведения в порядок средств производства, средств защиты, одежды перед началом работы и после ее окончания, выполнения мероприятий личной гигиены;

- проезда на работу или с работы на транспортном средстве предприятия или на транспортном средстве другого предприятия, которое предоставило его в соответствии с договором (заявкой), при наличии распоряжения работодателя;

- использования собственного транспортного средства в интересах предприятия с разрешения или по поручению работодателя в соответствии с установленными правилами;

- выполнения действий в интересах предприятия, на котором работает потерпевший, то есть действий, которые не входят в круг производственных задач или прямых обязанностей работника;

- ликвидации аварий, пожаров и последствий стихийного бедствия на производственных объектах и транспортных средствах, которые используются предприятием;

- предоставления предприятием шефской помощи;

- пребывания на транспортном средстве или на его стоянке, на территории вахтенного поселка, в том числе во время сменного отдыха, если причина несчастного случая связана с выполнением потерпевшим трудовых (должностных) обязанностей или с действием на него опасных или вредных производственных факторов или среды;

- следования работника к (между) объекта(ми) обслуживания по утвержденным маршрутам или к любому объекту по поручению работодателя;

- следования к месту командировки и в обратном направлении в соответствии с заданием о командировке.

По выводам работы комиссии по расследованию несчастные случаи признаются связанными с производством, и составляется акт по форме Н-1 также в случаях:

- естественной смерти работников во время пребывания на подземных работах или на протяжении четырех часов после выхода на поверхность вследствие острой сердечно-сосудистой недостаточности;

- самоубийства работников плавсостава на судах морского и рыбопромышленного флота в случае превышения срока пребывания их в рейсе, обусловленного коллективным договором, или их естественной смерти вследствие влияния психофизиологических, опасных и вредных производственных факторов;

- случаи исчезновения работника во время исполнения трудовых (должностных) обязанностей, если исчезновение работника связано с возможностью несчастного случая во время выполнения трудовых обязанностей;

- случаи, связанные с причинением телесных повреждений другим лицом, или убийство работника во время исполнения или в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей (кроме случаев выяснения пострадавшим личных отношений);

- случаи, которые произошли вследствие внезапного ухудшения состояния здоровья работника, при условии, что ухудшение состояния здоровья работника произошло вследствие влияния опасных или вредных производственных факторов или если пострадавший не проходил медицинского осмотра, предусмотренного законодательством, а работа, которая выполнялась, была противопоказана потерпевшему медицинским выводом о состоянии его здоровья;

- случаи, которые произошли с работниками на территории предприятия или в другом месте работы во время перерыва для отдыха и питания, который устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также во время пребывания работников на территории предприятия в связи с проведением работодателем совещания, получением заработной платы, обязательным прохождением медицинского осмотра и т.п.,

По выводам работы комиссии по расследованию не признаются связанными с производством случаи, которые произошли с работниками:

- во время следования на работу или с работы пешком, на общественном, собственном или другом транспортном средстве, которое не принадлежит предприятию и не использовалось в интересах этого предприятия;

- на месте постоянного проживания на территории полевых и вахтенных поселков;

- во время использования ими в личных целях транспортных средств предприятия без разрешения работодателя, а также оборудования, механизмов, инструментов, кроме случаев, которые произошли вследствие неисправности этого оборудования, механизмов, инструментов;

- вследствие отравления алкоголем, наркотическими или другими ядовитыми веществами, а также вследствие их действия при наличии медицинского заключения, если это не вызвано применением этих веществ в производственных процессах или нарушением требований безопасности при их хранении и транспортировке, или если потерпевший, который находился в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, был отстранен от работы в соответствии с установленным порядком;

- во время совершения ими преступлений или других правонарушений, если эти действия подтверждены решением суда;

- в случае естественной смерти или самоубийства, за исключением указанных случаев.

О таком несчастном случае составляется акт по форме НТ (непроизводственный травматизм) соответственно Порядку расследования и учета несчастных случаев непроизводственного характера.

О каждом несчастном случае свидетель, работник, который его обнаружил, или сам потерпевший должны немедленно сообщить непосредственному руководителю работ или другому уполномоченному лицу предприятия и принять меры к предоставлению необходимой помощи.

Руководитель работ в свою очередь обязан:

- срочно организовать предоставление медпомощи потерпевшему, в случае необходимости доставить его к лечебно-профилактическому учреждению;

- сообщить о том, что произошло работодателю, в соответствующую профсоюзную организацию;

- сохранить к прибытию комиссии по расследованию обстановку на рабочем месте и оборудование в таком состоянии, в котором они были на момент события (если это не угрожает жизни и здоровью других работников и не приведет к более тяжелым последствиям), а также принять меры к недопущению подобных случаев.

Работодатель, получив сообщение о несчастном случае, кроме случаев со смертельным исходом и групповых:

- сообщает о несчастном случае в соответствующий рабочий орган исполнительной дирекции Фонда, если пострадавший является работником другого предприятия, — этому предприятию; в случае несчастного случая, который произошел вследствие пожара, — в соответствующие органы государственной пожарной охраны, а в случае выявления острого профессионального заболевания (отравления) — в СЭС;

- организует его расследование и создает комиссию по расследованию.

В состав комиссии по расследованию включаются: руководитель (специалист) службы охраны труда или должностное лицо (специалист), на которое работодателем возложено исполнение функций специалиста по вопросам охраны труда (председатель этой комиссии), руководитель структурного подразделения или главный специалист, представитель профсоюзной организации, членом которой является потерпевший, или уполномоченный трудового коллектива по вопросам охраны труда, если пострадавший не является членом профсоюза, другие лица.

Руководитель работ, который непосредственно отвечает за охрану труда на месте, где произошел несчастный случай, в состав комиссии по расследованию не включается.

В случае наступления несчастного случая с возможной инвалидностью в состав комиссии по расследованию включается также представитель соответствующего рабочего органа исполнительной дирекции Фонда.

В случае выявления острого профессионального заболевания (отравления) в состав комиссии по расследованию включается также специалист соответствующего учреждения государственной санитарно-

эпидемиологической службы и соответствующего рабочего органа исполнительной дирекции Фонда.

На предприятиях, где нет структурных подразделений или главных специалистов, в состав комиссии по расследованию включается представитель работодателя.

Потерпевший или его доверенное лицо имеет право принимать участие в расследовании несчастного случая.

В случае наступления несчастного случая с лицом, которое обеспечивает себя работой самостоятельно, при условии добровольной уплаты им взносов на государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания расследование организует соответствующий рабочий орган исполнительной дирекции Фонда. Председателем комиссии по расследованию назначается представитель соответствующего рабочего органа исполнительной дирекции Фонда, а в состав этой комиссии включается потерпевший или его доверенное лицо, специалист по охране труда соответствующей местной госадминистрации или исполнительного органа местного самоуправления, представитель профсоюзной организации, членом которой является пострадавший.

Комиссия по расследованию обязана на протяжении трех суток:

- обследовать место несчастного случая, опросить свидетелей и лиц, которые причастны к нему, и получить показания пострадавшего, если это возможно;

- определить соответствие условий и безопасности труда требованиям нормативно-правовых актов об охране труда;

- выяснить обстоятельства и причины, которые привели к несчастному случаю, определить, связан или не связан этот случай с производством;

- выявить лиц, которые допустили нарушения нормативно-правовых актов об охране труда, а также разработать мероприятия по предотвращению подобных несчастных случаев;

- составить акт расследования несчастного случая по форме Н-5 в двух экземплярах, а также акт по форме Н-1 или акт по форме НТ о потерпевшем в шести экземплярах и передать его на утверждение работодателю.

К первому экземпляру акта расследования несчастного случая по форме Н-5 прилагаются акт по форме Н-1 или НТ, показания свидетелей, потерпевшего, извлечения из эксплуатационной документации, схемы, фотографии и прочие документы, которые характеризуют состояние рабочего места (оборудования, машины, аппаратуры и т.п.), в случае необходимости также медицинский вывод о наличии в организме потерпевшего алкоголя, отравляющих или наркотических веществ.

Несчастные случаи, о которых составляются акты по форме Н-1 или НТ, берутся на учет и регистрируются работодателем в специальном журнале.

Работодатель должен рассмотреть и утвердить акты по форме Н-1 или НТ на протяжении суток после окончания расследования, а для случаев, которые произошли за пределами предприятия, — на протяжении суток после получения необходимых материалов.

Утвержденные акты на протяжении трех суток присылаются:

- потерпевшему или его доверенному лицу вместе с актом расследования несчастного случая;

- руководителю цеха или другого структурного подразделения, участка, места, где произошел несчастный случай, для осуществления мероприятий по предотвращению подобных случаев;

- соответствующему рабочему органу исполнительной дирекции Фонда вместе с копией акта расследования несчастного случая;

- соответствующему территориальному органу Госнадзорхрантр-уда;

- профсоюзной организации, членом которой является пострадавший;

- руководителю (специалисту) службы охраны труда предприятия.

Акт по форме Н-1 или НТ присылается вместе с первым экземпляром акта расследования несчастного случая и другими материалами.

По требованию пострадавшего председатель комиссии по расследованию обязан ознакомить потерпевшего или его доверенное лицо с материалами расследования несчастного случая.

Копия акта по форме Н-1 присылается органу, в сферу управления которого входит предприятие, в случае отсутствия такого органа — соответствующей местной госадминистрации или исполнительному органу местного самоуправления.

Акты расследования несчастного случая, акты по форме Н-1 или НТ вместе с материалами расследования подлежат хранению 45 лет. В случае ликвидации предприятия акты подлежат передаче правопреемнику, который берет на учет эти несчастные случаи, а в случае его отсутствия или банкротства — в государственный архив.

По окончании периода временной нетрудоспособности или в случае смерти пострадавшего работодатель, который берет на учет несчастный случай, составляет сообщение о последствиях несчастного случая по форме Н-2 и в десятидневный срок присылает его в организации и должностным лицам, которым присылался акт по форме Н-1 или НТ.

Сообщение о последствиях несчастного случая обязательно прилагается к акту по форме Н-1 или НТ и подлежит хранению вместе с ним.

Несчастный случай, о котором непосредственному руководителю пострадавшего или работодателю своевременно не сообщили, или если

потеря трудоспособности от него наступила не сразу, независимо от срока возникновения несчастного случая, расследуется в течение месяца после получения заявления пострадавшего или лица, которое представляет его интересы.

Несчастные случаи с учениками и студентами учебных заведений, которые произошли во время прохождения ими производственной практики или выполнения работ на предприятии под руководством должностных лиц предприятия, расследуются и берутся на учет предприятием. В расследовании должен принимать участие представитель учебного заведения.

Несчастные случаи, произошедшие на предприятии с учениками и студентами учебных заведений, которые проходили производственную практику или выполняли работу под руководством преподавателя на выделенном предприятии участке, расследуются учебным заведением вместе с представителем предприятия и берутся на учет учебным заведением.

Контроль за своевременностью и объективностью расследования несчастных случаев, их документальным оформлением и учетом, выполнением мероприятий по устранению причин осуществляют органы государственного управления, органы государственного надзора за охраной труда, Фонд в соответствии с их компетенцией.

Общественный контроль осуществляют трудовые коллективы через избранных ими уполномоченных по вопросам охраны труда и профсоюза через выборные органы и своих представителей.

В случае отказа работодателя составить акт по форме Н-1 о несчастном случае или несогласия работодателя, пострадавшего или лица, представляющего его интересы, с содержанием акта расследования несчастного случая, акта по форме Н-1 вопрос решается в порядке, предусмотренном законодательством по рассмотрению трудовых споров.

Работодатель на основании актов по форме Н-1 составляет государственную статистическую отчетность о потерпевших по форме, утвержденной Госкомстатом, и подает ее в установленном порядке соответствующим организациям, а также несет ответственность за ее достоверность в соответствии с законодательством.

Специальному расследованию подлежат:

- несчастные случаи со смертельным исходом;
- групповые несчастные случаи, которые произошли одновременно с двумя и более работниками независимо от степени повреждения их здоровья;
- случаи смерти на предприятии;
- случаи исчезновения работника во время выполнения им трудовых обязанностей.

В этом случае работодатель обязан немедленно передать средствами связи сообщение установленной формы в: соответствующий территориальный орган Госнадзорохрантруда; соответствующий орган прокуратуры по месту возникновения несчастного случая; соответствующий рабочий орган исполнительной дирекции Фонда; орган, в сферу управления которого входит это предприятие (в случае его отсутствия — в соответствующую местную госадминистрацию или в исполнительный орган местного самоуправления); соответствующее учреждение санитарно-эпидемиологической службы в случае выявления острых профессиональных заболеваний (отравлений); профсоюзную организацию, членом которой является пострадавший; вышестоящий профсоюзный орган; соответствующий орган по вопросам защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и в другие органы (в случае необходимости). Указанные органы (организации) сообщают о несчастном случае в свои вышестоящие органы (организации) в соответствии с установленным порядком.

Указанное сообщение присылается также в случае, если смерть пострадавшего наступила вследствие несчастного случая, произошедшего ранее. Специальное расследование этого случая осуществляется в установленном порядке с использованием материалов ранее проведенного расследования.

Специальное расследование несчастного случая со смертельным исходом, группового несчастного случая, случая смерти, а также случая исчезновения работника во время выполнения им трудовых обязанностей организует работодатель (если пострадал сам работодатель, — орган, в сферу управления которого входит предприятие, а в случае его отсутствия — соответствующая местная госадминистрация или исполнительный орган местного самоуправления).

Расследование этого случая проводится комиссией по специальному расследованию, которая назначается приказом руководителя территориального органа Госнадзорохрантруда по согласованию с органами, представители которых входят в состав этой комиссии.

В состав комиссии по специальному расследованию включаются: должностное лицо органа государственного надзора за охраной труда (председатель комиссии), представитель соответствующего рабочего органа исполнительной дирекции Фонда, представители органа, в сферу управления которого входит предприятие, а в случае его отсутствия — соответствующей местной госадминистрации или исполнительного органа местного самоуправления, работодателя, профсоюзной организации, членом которой является потерпевший, вышестоящего профсоюзного органа или уполномоченный трудового коллектива по вопросам охраны труда, если пострадавший не является членом профсоюза, а в случае расследования случаев выявления острых профессиональных заболеваний (отравлений) также специалист соответствующего учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы. В зависимости от конкретных условий (количества погибших, характера и

возможных последствий аварии и т.п.) в состав комиссии по специальному расследованию могут быть включены специалисты соответствующего органа по вопросам защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, представители органов здравоохранения и других органов.

Потерпевший или его доверенное лицо имеет право принимать участие в специальном расследовании несчастного случая.

Специальное расследование группового несчастного случая, во время которого погибло 2-4 лица, проводится комиссией по специальному расследованию, которая назначается приказом руководителя Госнадзорхрантруда или его территориального органа по согласованию с органами, представители которых входят в состав этой комиссии.

Специальное расследование группового несчастного случая, в результате которого погибло 5 и более лиц или травмировано 10 и более лиц, проводится комиссией по специальному расследованию, которая назначается приказом Госнадзорхрантруда, если по этому поводу не было принято специального решения Кабинетом Министров Украины.

Специальное расследование несчастных случаев проводится на протяжении не более 10 рабочих дней. В случае необходимости установленный срок может быть продлен органом, который назначил расследование.

По результатам расследования составляется акт специального расследования по форме Н-5, а также оформляются другие материалы. В акте специального расследования несчастного случая, который произошел вследствие аварии, отмечается ее категория и размер причиненной во время этой аварии материального ущерба.

Акт специального расследования подписывается председателем и всеми членами комиссии по специальному расследованию. В случае несогласия с содержанием акта член комиссии в письменной форме выражает свое отдельное мнение.

Акт по форме Н-1 или НТ на каждого пострадавшего составляется соответственно акту специального расследования в двух экземплярах, подписывается председателем и членами комиссии по специальному расследованию и утверждается работодателем на протяжении суток после получения этих документов.

Работодатель, работником которого является пострадавший, компенсирует затраты, связанные с деятельностью комиссии по специальному расследованию и привлеченных к ее работе специалистов. Возмещение затрат на командировку работников, которые являются членами этой комиссии или привлечены к ее работе, работодатель осуществляет в размерах, предусмотренных нормами возмещения затрат на командировку за счет валовых затрат, путем перечисления соответствующих сумм на расчетные счета.

Работодатель в пятидневный срок с момента подписания акта специального расследования несчастного случая или получения предписания должностного лица органа государственного надзора за охраной труда касающегося взятия на учет несчастного случая обязан рассмотреть эти материалы и издать приказ об осуществлении предложенных мероприятий по предотвращению возникновения подобных случаев, а также привлечь к ответственности работников, которые допустили нарушения законодательства об охране труда. Об осуществлении предложенных мероприятий работодатель в письменной форме сообщает органам, которые принимали участие в расследовании, в сроки, указанные в акте специального расследования.

Работодатель в пятидневный срок после окончания специального расследования несчастного случая присылает за счет предприятия копии материалов в соответствующие органы. Первый экземпляр материалов расследования остается на предприятии.

Пострадавшему или членам его семьи, доверенному лицу присылается утвержденный акт по форме Н-1 или НТ вместе с копией акта специального расследования несчастного случая.

Работодатель обязан проводить анализ причин несчастных случаев по итогам квартала, полугодия и года и разрабатывать и осуществлять мероприятия по предотвращению подобных случаев.

Органы, в сферу управления которых входят предприятия, местные госадминистрации, исполнительные органы местного самоуправления обязаны анализировать обстоятельства и причины несчастных случаев по итогам полугодия и года, ознакомливать с результатами этого анализа представителей предприятий, которые входят в сферу их управления, а также разрабатывать и осуществлять мероприятия по предотвращению подобных случаев.

Органы государственного управления, государственного надзора за охраной труда, Фонд и профсоюзные организации в границах своей компетенции проверяют эффективность профилактики несчастных случаев, принимают меры к выявлению и устранению нарушений этого Положения.

Сбор статистических данных и разработка государственной статистической отчетности о потерпевших от несчастных случаев на предприятиях, о которых составлены акты по форме Н-1 или НТ, осуществляют органы государственной статистики.

6.4 Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний

Все впервые выявленные случаи хронических профессиональных заболеваний и отравлений. Профессиональный характер заболевания определяется экспертной комиссией в составе специалистов лечебно-

профилактического учреждения, которому предоставлено такое право МОЗ.

В случае необходимости к работе экспертной комиссии привлекаются специалисты (представители) предприятия, рабочего органа исполнительной дирекции Фонда, профсоюзной организации, членом которой является пострадавший. Отнесение заболевания к профессиональному проводится соответственно Порядку установления связи заболевания с условиями работы.

Связь профессионального заболевания с условиями работы работника определяется на основании клинических данных и санитарно-гигиенической характеристики условий труда, которая составляется соответствующим учреждением государственной санитарно-эпидемиологической службы с участием специалистов предприятия, профсоюзов и рабочего органа исполнительной дирекции Фонда. Если на момент составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда пострадавший не попадал под действие факторов производственной среды, которые могли вызвать профессиональное заболевание, учитывается его предшествующая работа, связанная с действием неблагоприятных производственных факторов.

В случае возникновения подозрения на профзаболевание лечебно-профилактическое учреждение направляет работника с соответствующими документами, перечень которых определен Порядком установления связи заболевания с условиями труда, на консультацию к главному специалисту по профессиональной патологии города (области). Перечень специализированных лечебно-профилактических учреждений, которые имеют право устанавливать окончательный диагноз профессиональных заболеваний, через каждые пять лет пересматривается и утверждается МОЗ.

В спорных случаях для окончательного решения вопроса о наличии профессионального заболевания больной направляется в Институт

медицины труда Академии медицинских наук (г. Киев), решение которого в случае несогласия больного или работодателя относительно установления диагноза и связи заболевания с влиянием вредных производственных факторов и трудового процесса оспаривается в судебном порядке.

На каждого больного клиниками научно-исследовательских институтов, отделениями профессиональных заболеваний лечебно-профилактических учреждений составляется сообщение по форме П-3. На протяжении трех суток после установления окончательного диагноза сообщение присылается:

- работодателю или руководителю предприятия, вредные производственные факторы на котором привели к возникновению профессионального заболевания,
- соответствующему учреждению государственной санитарно-эпидемиологической службы,
- лечебно-профилактическому учреждению, которые обслуживают это предприятие,
- соответствующему рабочему органу исполнительной дирекции Фонда.

Работодатель организывает расследование каждого случая выявления профессионального заболевания на протяжении десяти рабочих дней с момента получения сообщения. Расследование случая профессионального заболевания проводится комиссией в составе представителей:

- соответствующего учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы (председатель комиссии),
- лечебно-профилактического учреждения,
- предприятия,

- профсоюзной организации, членом которой является больной, или уполномоченного трудового коллектива по вопросам охраны труда, если больной не является членом профсоюза,

- соответствующего рабочего органа исполнительной дирекции Фонда.

К расследованию в случае необходимости могут привлекаться представители других органов. В расследовании причин профессиональных заболеваний инфекционной и паразитарной этиологии обязательно принимают участие специалисты по эпидемиологии и паразитологии соответствующего учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы.

Работодатель обязан предоставить комиссии по расследованию данные лабораторных исследований вредных факторов производственного процесса, необходимую документацию (технологические регламенты, требования и нормативы по безопасности труда и т.п.), обеспечить комиссию помещениями, транспортными средствами и средствами связи, организовать печать, размножение и оформление в необходимом количестве материалов расследования.

Комиссия по расследованию обязана:

- составить программу расследования причин ПЗ;
- распределить функции между членами комиссии;
- рассмотреть вопрос о необходимости привлечения экспертов;
- провести расследование обстоятельств и причин ПЗ;

- составить акт расследования по форме П-4, в котором указать мероприятия по предотвращению развития профессионального заболевания, обеспечению нормализации условий труда, а также назвать лиц, которые не выполнили соответствующие требования (правила, гигиенические регламенты).

Комиссия по расследованию проводит гигиеническую оценку условий труда работника по материалам прежде проведенных аттестаций

рабочих мест, результатов обследований и исследований, изучает предписания государственного надзора по охране труда, получает письменные объяснения должностных лиц и работников по вопросам, связанным с расследованием профессионального заболевания.

Акт расследования причин профессионального заболевания составляется комиссией по расследованию в шести экземплярах на протяжении трех суток после окончания расследования и присылается работодателем больному, в лечебно-профилактическое учреждение, которое обслуживает это предприятие, в рабочий орган исполнительной дирекции Фонда и профсоюзную организацию, членом которой является больной. Один экземпляр акта присылается в соответствующее учреждение государственной санитарно-эпидемиологической службы для анализа и контроля за осуществлением мероприятий. Первый экземпляр акта расследования остается на предприятии и хранится 45 лет.

Работодатель обязан в пятидневный срок после окончания расследования причин профессионального заболевания рассмотреть его материалы и издать приказ о мероприятиях по предотвращению профессиональных заболеваний, а также о привлечении к ответственности лиц, по вине которых допущены нарушения санитарных норм и правил, которые привели к возникновению профессионального заболевания. Об осуществлении предложенных комиссией по расследованию мероприятий по предотвращению профессиональных заболеваний работодатель письменно информирует соответствующее учреждение государственной санитарно-эпидемиологической службы на протяжении срока, указанного в акте.

В случае потери работником трудоспособности вследствие профессионального заболевания работодатель направляет потерпевшего на МСЭК для рассмотрения вопроса его дальнейшей трудоспособности.

Контроль за своевременностью и объективностью расследования профессиональных заболеваний, их документальным оформлением,

выполнением мероприятий по устранению причин осуществляют учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы, Фонд, профсоюзы и уполномоченные трудовых коллективов по вопросам охраны труда соответственно их компетенции.

Регистрация и учет случаев профессиональных заболеваний ведется в специальном журнале:

- на предприятии, в соответствующем рабочем органе исполнительной дирекции Фонда и в учреждениях государственной санитарно-эпидемиологической службы на основании сообщений о профессиональных заболеваниях и актах их расследования;

- в лечебно-профилактических учреждениях на основании медицинской карточки амбулаторного больного, выписки из истории болезни, врачебного отчета о диагнозе, установленном во время обследования в стационаре, а также отчет о профессиональном заболевании.

В этот журнал также вносятся данные, касающиеся трудоспособности каждого работника, у которого выявлено профессиональное заболевание. В случае выявления у работника нескольких профессиональных заболеваний пострадавший регистрируется в журнале один раз с указанием всех его диагнозов.

Учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы на основании актов расследования случаев профессиональных заболеваний составляют карты учета профессиональных заболеваний по форме П-5. Эти карты и записи на магнитных носителях сохраняются в соответствующем учреждении государственной санитарно-эпидемиологической службы и в МОЗ на протяжении 45 лет. Порядок сбора и передачи информации для автоматизированной системы учета и анализа профессиональных заболеваний определяется МОЗ. Формы государственной статистической отчетности, касающиеся профессиональных заболеваний, утверждаются МОЗ.

6.5 Порядок расследования и учета аварий

На предприятии в соответствии с требованиями законодательных и других нормативно-правовых актов по вопросам защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и охраны труда должны быть разработаны и утверждены работодателем:

- план предупреждения чрезвычайных ситуаций, в котором определяются возможные аварии и прочие чрезвычайные ситуации техногенного и естественного характера, прогнозируются последствия, определяются мероприятия по их ликвидации, сроки выполнения, а также силы и средства, которые для этого привлекаются;

- план ликвидации аварий (чрезвычайных ситуаций), в котором перечисляются все возможные аварии и прочие чрезвычайные ситуации, определяются действия должностных лиц и работников предприятия во время их возникновения, обязанности работников профессиональных аварийно-спасательных служб или работников других предприятий, которые привлекаются к ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Об аварии свидетель должен немедленно сообщить непосредственному руководителю работ или другому должностному лицу предприятия, которое в свою очередь обязано сообщить работодателю. Работодатель или лицо, которое руководит производством во время смены, обязано действовать в соответствии с планом ликвидации аварии, принять первоочередные меры по спасению пострадавших и предоставлению им медпомощи, предотвращению дальнейшего распространения аварии, установлению границ опасной зоны и ограничению доступа людей к ней. Работодатель или уполномоченное им лицо обязано немедленно сообщить об аварии в территориальный орган Госнадзорхрантруда, орган, в сферу управления которого входит предприятие, в соответствующую местную госадминистрацию или исполнительный орган местного самоуправления, в штаб гражданской обороны и чрезвычайных си-

туаций, в прокуратуру по месту возникновения аварии и в соответствующий профсоюзный орган, а в случае травмирования или гибели работников также в соответствующий рабочий орган исполнительной дирекции Фонда.

Расследование аварий с несчастными случаями проводится в соответствии рассмотренным порядком (см. 6.3).

Расследование аварий без несчастных случаев проводится комиссиями по расследованию, которые создаются:

- в случае аварий I категории — приказом центрального органа исполнительной власти или распоряжением соответственно местной госадминистрации по согласованию с соответствующими органами государственного надзора за охраной труда и МЧС;

- в случае аварий II категории — приказом руководителя органа, в сферу управления которого входит предприятие, распоряжением районной госадминистрации или исполнительного органа местного самоуправления по согласованию с соответствующими органами государственного надзора за охраной труда и МЧС.

Председателем комиссии назначается представитель органа, в сферу управления которого входит предприятие, местного органа исполнительной власти или представитель органа государственного надзора за охраной труда и МЧС.

В ходе расследования комиссия по расследованию определяет характер аварии, выясняет обстоятельства, которые вызвали ее, устанавливает факты нарушения требований законодательства и нормативных актов по вопросам охраны труда, гражданской обороны, правил эксплуатации оборудования и технологических регламентов, определяет качество выполнения строительно-монтажных работ или отдельных узлов, конструкций, их соответствие требованиям технических и отраслевых нормативных актов и проекту, устанавливает лица, которые несут ответственность за возникновение аварии, намечает мероприятия по

ликвидации ее последствий и предотвращению подобных аварий. Комиссия по расследованию обязана на протяжении десяти рабочих дней расследовать аварию и составить акт по форме Н-5. В зависимости от характера аварии в случае необходимости проведение дополнительных исследований или экспертизы указанный срок может быть продлен органом, который назначил комиссию.

По результатам расследования аварии работодатель издает приказ, которым в соответствии с выводами комиссии по расследованию утверждает мероприятия по предотвращению подобных аварий и привлекает к ответственности работников за нарушение законодательства об охране труда. Техническое оформление материалов расследования аварии производит предприятие, где произошла авария, которое в пятидневный срок после окончания расследования присылает их в прокуратуру и органы, представители которых принимали участие в расследовании.

Первый экземпляр акта расследования аварии, вследствие которой не произошло несчастного случая, хранится на предприятии до завершения сроков осуществления мероприятий, определенных комиссией по расследованию, но не менее двух лет. Работодатель обязан проанализировать причины аварии и разработать мероприятия по предотвращению подобных аварий в дальнейшем.

В случае если авария произошла из-за проектных недоработок или конструктивных недостатков оборудования, для участия в работе комиссии по расследованию привлекаются представители предприятий, которые разрабатывали и изготовляли оборудование. Работодатель обязан прислать проектной организации, заводу — изготовителю оборудования обоснованные рекламации, а их копии — органам, в сферу управления которых входит предприятие, проектная организация или завод-изготовитель (в случае его отсутствия — соответствующей местной госадминистрации или исполнительному органу местного само-

управления). По видам работ и оборудования, на которые выдается разрешение (лицензия) на проектирование или изготовление, копия рекламации также присылается в орган, который выдал разрешение (лицензию) на проектирование или изготовление оборудования.

Учет аварий I и II категорий проводят предприятия и соответствующие органы государственного управления и надзора за охраной труда с регистрацией их в журнале. При этом учитываются аварии, вследствие которых произошли несчастные случаи и вследствие которых несчастные случаи не произошли. Государственная статистическая отчетность относительно аварий утверждается Госкомстатом по представлению Госнадзорохрантруда. Письменную информацию об осуществлении мероприятий, предложенных комиссией по расследованию, работодатель подает организациям, представители которых принимали участие в расследовании, в сроки, указанные в акте расследования аварии.

Контроль и надзор за своевременным и объективным расследованием, документальным оформлением и учетом аварий, осуществлением мероприятий по устранению их причин возлагается на органы государственного управления и надзора за охраной труда.

6.6 Порядок расследования и учета несчастных случаев, которые произошли во время учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях

Расследование и учет несчастных случаев, которые произошли во время учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях, производится в соответствии с Положением № 616, утвержденным Министерством образования и науки Украины от 31.08.2001 года. Положение разработано в соответствии с законами Украины «Об образовании», «Об охране труда», Положением о порядке расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на

производстве, утверждаемым Кабинетом Министров 21.08.2001 г., №1094 [6].

Действие этого Положения распространяется на высшие, профессионально-технические, общеобразовательные, дошкольные, внешкольные учебные заведения, заведения последипломного образования независимо от форм собственности и подчинения. Положение устанавливает единый порядок расследования и учета несчастных случаев, которые произошли с воспитанниками, учениками, студентами, курсантами, слушателями, аспирантами во время учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях на территории Украины. Расследуются несчастные случаи, которые привели к ухудшению состояния здоровья (утрате трудоспособности) не менее чем на один день согласно медицинскому заключению.

Расследованию подлежат несчастные случаи, которые произошли:

- во время проведения учебных занятий и в перерывах между ними согласно учебным, производственным и научным планам;

- во время проведения внеаудиторных мероприятий в выходные и праздничные дни, если мероприятия осуществляется под непосредственным руководством работника учебного заведения;

- во время занятий по трудовому и профессиональному обучению., которые проводятся согласно планов на территории учебного заведения;

- во время пребывания (отдыха) в студенческих отрядах, лагерях труда и отдыха, на учебно-исследовательских участках и т.п.;

- во время проведения спортивных соревнований, тренировок, оздоровительных мероприятий, экскурсий, походов, экспедиций, организованных учебным заведением в установленном порядке;

- во время перевозки участников к месту проведения мероприятий и назад, а также в случае организованного следования на транспорте или пешком.

По результатам расследования составляется акт по форме Н-Н. Ответственность за правильное и своевременное расследование, составление акта, разработку и выполнение мероприятий по устранению причин несчастного случая несет руководитель учебного заведения. В случае отказа в составлении акта или несогласия с его содержанием конфликт рассматривает орган управления образования высшего уровня в срок не более 10 дней с момента предоставления письменного заявления. Лечебно-профилактическое учреждение обязано на запрос руководителя учебного заведения выдать медицинское заключение о характере повреждения. После окончания срока лечения руководитель учебного заведения направляет в орган управления образованием сообщение о последствиях несчастного случая.

Сообщения о несчастных случаях, действия очевидцев, порядок расследования осуществляются в соответствии с требованиями, рассмотренными нами в разделе 6.3. Остановимся только на отличиях. Председателем комиссии по расследованию назначается заместитель руководителя учебного заведения. Специальная комиссия по расследованию несчастного случая, в котором погибло от 1 до 4 человек или травмировано до 10 человек назначается приказом руководителя органа управления образования. При гибели 5 и более человек или травмировании 10 или более человек комиссия назначается приказом Министерства образования и науки Украины.

Акты по форме Н-Н подлежат хранению в архиве органа управления образования в течение 55 лет. Не составляется акт и не берутся на учет несчастные случаи происшедшие:

- вследствие употребления алкоголя, наркотических и других психотропных веществ;

- во время совершения преступления;
- в случае естественной смерти или самоубийства.

Контроль за правильным и своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также за выполнением мер по устранению причин осуществляют Министерство образования и науки, другие центральные органы исполнительной власти.

6.7 Порядок расследования и учета несчастных случаев непроизводственного характера

Под несчастными случаями непроизводственного характера следует понимать не связанные с выполнением трудовых обязанностей травмы, в том числе полученные вследствие причиненных телесных повреждений другим лицом, отравление, самоубийство, ожоги, обморожение, утопление, поражение электрическим током, молнией, травмы, полученные вследствие стихийного бедствия, контакта с животными и т.п., которые привели к повреждению здоровья потерпевших.

Расследование и учет несчастных случаев непроизводственного характера проводят в соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины № 270 от 22.03.2001 года [7]. Расследованию подлежат несчастные случаи, которые произошли во время:

- движения на работу или с работы пешком, на общественном, собственном или другом транспортном средстве, не принадлежащем организации и не использовавшемся в интересах этой организации;
- перемещения на всех видах транспортных средств;
- выполнения общественного долга, если это не входит в служебные обязанности;
- выполнения донорских функций;
- участия в общественных акциях, культурно-массовых мероприятиях, спортивных соревнованиях;

- проведения культурных, спортивных и оздоровительных мероприятий, не связанных с учебно-воспитательным процессом в учебных заведениях;

- использования газа в быту;

- совершения противоправных действий против личности, ее имущества;

- пользования или контакта с оружием, боеприпасами и взрывчатыми материалами;

- выполнения работ в домашнем хозяйстве, использования бытовой техники;

- стихийного бедствия;

- пребывания в общественных местах, на объектах торговли и бытового обслуживания, в заведениях лечебно-оздоровительного, культурно-образовательного и спортивно-развлекательного назначения, в других организациях.

Факт повреждения здоровья вследствие несчастного случая устанавливает и удостоверяет лечебно-профилактическое заведение. Документом, подтверждающим повреждение здоровья лица, является листок нетрудоспособности или справка лечебно-профилактического заведения.

Лечебно-профилактические заведения, к которым обратились или были доставлены потерпевшие вследствие несчастных случаев, на протяжении суток присылают письменное сообщение по установленной форме:

- о несчастном случае со смертельным исходом, а также о групповом несчастном случае - в районную госадминистрацию;

- о несчастном случае со смертельным исходом, связанным с причинением телесных повреждений другим лицом, а также несчастном случае, произошедшем вследствие контакта с оружием, боеприпасами и

взрывчатыми материалами или во время дорожно-транспортного происшествия, - в орган внутренних дел.

Сообщение о несчастных случаях со смертельным исходом высылаются также в органы прокуратуры.

Расследование несчастных случаев проводится с целью определения их обстоятельств и причин. На основании результатов расследования разрабатываются меры по предотвращению подобных случаев, а также по решению вопросов социальной защиты пострадавших.

Расследование несчастных случаев со смертельным исходом, групповых несчастных случаев в случае смерти хотя бы одного из пострадавших, несчастных случаев, связанных с причинением телесных повреждений другим лицом, а также несчастных случаев, которые произошли вследствие контакта с оружием, боеприпасами и взрывчатыми материалами, проводится органами внутренних дел или прокуратуры

Районная госадминистрация на протяжении суток со времени поступления от лечебно-профилактического заведения сообщения о несчастном случае (за исключением несчастных случаев со смертельным исходом) принимает решение по образованию комиссии по расследованию несчастного случая. К работе комиссии по расследованию несчастного случая могут привлекаться представители организации, где работают или учатся пострадавшие, организации, на территории или объекте которой произошел несчастный случай, а также представители органов здравоохранения, образования, защиты прав потребителей, эксперты страховой компании (если пострадавший был застрахован). К расследованию несчастных случаев, которые произошли во время движения на работу или с работы, привлекаются представители соответствующего профсоюзного органа или уполномоченные трудового коллектива, если пострадавший не является членом профсоюза.

В случае обращения пострадавшего или лица, представляющего его интересы (если не поступало сообщение от лечебно-

профилактического заведения о несчастном случае), районная госадминистрация принимает решение о необходимости проведения расследования и определения организации, которая должна проводить расследование, и направляет ее руководителю копию решения. Руководитель организации на протяжении суток со времени поступления решения о полномочии ее на проведение расследования назначает комиссию в составе не менее трех человек.

Несчастные случаи (за исключением групповых), которые произошли с работающими лицами, расследуются комиссией, образованной организацией, где работает пострадавший, в составе председателя комиссии - должностное лицо, которое определяет руководитель организации, и членов комиссии - руководителя соответствующего структурного подразделения, представителя профсоюзной организации, членом которой является пострадавший, или уполномоченного трудового коллектива, если пострадавший не является членом профсоюза. Решение по расследованию несчастного случая принимается руководителем организации на основании обращения пострадавшего, листка нетрудоспособности или справки лечебно-профилактического заведения. В случае отказа организации провести расследования несчастного случая пострадавший или лицо, которое представляет его интересы, может обратиться в районную госадминистрацию, решающего вопрос по проведению этого расследования.

Расследование несчастного случая проводится на протяжении 10 календарных дней после образования комиссии. По результатам расследования несчастного случая составляется акт по форме НТ, который утверждается руководителем органа (организации), проводившего расследование. Во время расследования групповых несчастных случаев акт по форме НТ составляется на каждого пострадавшего в отдельности.

Акты по форме НТ, которые составляются по результатам расследования несчастных случаев с работающими лицами, хранятся в ор-

ганизации вместе с материалами расследования на протяжении 45 лет. Акты по форме НТ и материалы расследования несчастных случаев с неработающими лицами хранятся на протяжении трех лет в архиве районной госадминистрации .

Регистрация несчастных случаев, по результатам расследования которых составляются акты по форме НТ, проводится районными госадминистрациями и организациями, которые проводили расследования, в журнале по установленной форме.

Организация, которая ответственна за безопасную жизнедеятельность населения на территории или объекте, где произошел несчастный случай, осуществляет предложенные комиссией, проводившей расследования, меры по устранению причин подобных случаев. Об осуществлении указанных мер руководитель организации в письменной форме уведомляет районную госадминистрацию в срок, указанный в акте по форме НТ.

Учет несчастных случаев и анализ причин их возникновения проводят районные госадминистрации (исполнительные органы городских, районных в городах советов) на основании отчетов о несчастных случаях по установленной форме, которые ежемесячно высылаются лечебно-профилактическими заведениями.

Обобщенный отчет о несчастных случаях районные госадминистрации высылают ежеквартально до 15 числа месяца, наступающего за отчетным периодом, а также за год - до 31 января следующего за отчетным годом. Городские госадминистрации проводят анализ полученных отчетов, обобщают их и предъявляют Госнадзорухрантруда.

Отдельно необходимо остановиться на правовой классификации несчастных случаев. В основу этой классификации положен принцип различия в правовых последствиях для предприятия и для самого по-

торпевшего. Все возможные несчастные случаи по этой классификации делятся на четыре категории:

- связанные с производством;
- не связанные с производством;
- связанные с работой;
- бытовые.

Новой категорией несчастных случаев являются связанные с работой. **Связанные с работой** – это несчастные случаи произошедшие при следующих обстоятельствах:

1) при выполнении повседневных трудовых обязанностей на своем обычном рабочем месте или во время командировки;

2) при выполнении действий в интересах организации даже по собственной инициативе;

3) во время следования на работу или с работы домой;

4) на территории предприятия не при выполнении прямых обязательств, но в течение рабочей смены, а также перед началом или после окончания работы;

5) вблизи территории предприятия в рабочее время включая установленные рабочие перерывы;

6) при выполнении государственных и гражданских обязанностей;

7) при выполнении гражданского долга по спасению жизни людей, охраны правопорядка;

8) при потере работоспособности во время выполнения донорских функций.

Приведенный выше перечень показывает, что несчастный случай может быть связан одновременно с работой и производством (п.1, 2, 4, 5 перечня), В тоже время, несчастный случай может быть связан с работой и не связан с производством (п. 3, 6, 7, 8 перечня).

Основное отличие в правовом отношении для предприятий между несчастными случаями, связанными с производством и связанными с

работой заключается в том, что первые подлежат учету, а другие – нет. Для потерпевшего правовые последствия в обоих случаях одинаковы.

7 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

7.1 Основы социального страхования

Социальное страхование – неотъемлемая часть социальной политики и деятельности государства. В Конституции Украины (ст. 46) записано, что право граждан на социальную защиту гарантируется и обеспечивается общеобязательным государственным социальным страхованием.

Основные идеи и перспективы развития социального страхования сформулированы в Концепции социального обеспечения населения Украины от 21 декабря 1993 г. и Основах законодательства об общеобязательном государственном социальном страховании от 14 января 1998 г. В этих документах социальное страхование рассматривается в двух аспектах: экономическом и правовом. **С экономической точки зрения**, страхование представляет собой часть доходов субъектов хозяйственной деятельности, отчисляемых в виде страховых взносов в социальные фонды и предназначенные для материального обеспечения и охраны здоровья. Размер страховых взносов для плательщиков устанавливается законами в процентном отношении к объектам налогообложения отдельно для предпринимателей, юридических и физических лиц, исполь-

зующих труд наемных работников, и для лиц, работающих на условиях трудового договора (контракта). **С правовой точки зрения**, социальное страхование представляет собой установленную государством и регулируемую нормами права систему гарантий социальной защиты трудоспособных и нетрудоспособных граждан при наступлении определенных страховых случаев.

К основным компонентам социального страхования относятся такие правовые категории, как страховой стаж, страховой риск и страховой случай.

Страховой стаж – это период (срок), в течение которого лицо подлежало обязательному социальному страхованию и регулярно уплачивало страховые взносы. Страховой стаж в перспективе придет на смену трудовому стажу. Пенсии и другие социальные выплаты будут производиться в зависимости от продолжительности страхового стажа и размера уплаченных взносов.

Страховой риск – это обстоятельства, вследствие которых работники или члены их семей могут утратить временно или постоянно средства к существованию и нуждаться в материальной поддержке или в услугах по социальному страхованию.

Страховой случай – юридический факт, с наступлением которого у застрахованного лица (члена его семьи, другого лица) возникает право на получение социальных услуг из страхового фонда. К страховым случаям по социальному страхованию относят:

- временная нетрудоспособность;
- беременность и роды, уход за малолетним ребенком;
- инвалидность;
- достижение пенсионного возраста, смерть кормильца;
- безработица;
- несчастный случай на производстве, профзаболевание и другие обстоятельства, установленные законодательством.

Основами законодательства о социальном страховании предусмотрено введение **пяти видов** социального страхования (пенсионного, медицинского, в связи с временной потерей трудоспособности, расходами, обусловленными рождением и погребением, на случай безработицы, а также от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших потерю трудоспособности). Причем каждый вид социального страхования будет иметь свою правовую базу и свой фонд, источник финансирования расходов на социальные выплаты.

Социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний является **самостоятельным** видом государственного социального страхования, при помощи которого осуществляются социальная защита, охрана жизни и здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности.

Правовые основы организации страхования и порядок его осуществления установлены Законом Украины от 23.09.1999 г. № 1105-XIV «Об общеобязательном государственном страховании от несчастного случая на производстве и профзаболевания, вызвавших потерю трудоспособности» (с изменениями и дополнениями).

Основными задачами социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний являются:

- проведение профилактических мер, направленных на устранение вредных и опасных производственных факторов;
- предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других случаев угрозы здоровью застрахованных, вызванных условиями труда;
- восстановление здоровья и трудоспособности потерпевших от несчастных случаев или профессиональных заболеваний;
- возмещение ущерба застрахованным или членам их семей.

В соответствии с законодательством все работники подлежат обязательному государственному страхованию, т.е. с момента поступления

на работу, работник считается **застрахованным**. В социальном страховании участвуют 3 стороны – страхователи, страховщики и застрахованные. **Страхователями** являются работодатели и в отдельных случаях застрахованные работники, а **страховщиками** – соответствующие страховые фонды. Государство гарантирует всем застрахованным гражданам обеспечение прав в страховании от несчастного случая или профессионального заболевания.

7.2 Закон об общеобязательном государственном страховании от несчастного случая или профессионального заболевания

«Закон об общеобязательном государственном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности» (далее – Закон о социальном страховании), вступил в действие с 1 апреля 2001 года. Закон **определяет** правовую основу, экономический механизм и организационную структуру государственного страхования.

Закон о социальном страховании состоит из 11 разделов и содержит 55 статей. Рассмотрим основные положения закона.

Основные принципы страхования:

- обязательный порядок страхования всех работников, учащихся и студентов учебных заведений, когда они получают профессиональные навыки, а также добровольность страхования для лиц, обеспечивающих себя работой самостоятельно;
- уплата страховых взносов только работодателями;
- формирование и расходование страховых средств на солидарной основе;

- управление страхованием представителями работников, работодателей и государственных органов на основе социального партнерства и на паритетных началах под надзором государства;

- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и безопасности труда;

- предоставление государственных гарантий застрахованным гражданам в реализации их прав.

Субъекты страхования – застрахованные граждане, а в отдельных случаях члены их семей и другие лица, страхователь и страховщик. Застрахованным является лицо, в пользу которого осуществляется страхование. Страхователем является работодатель, а в отдельных случаях – застрахованные лица. Страховщиком является Фонд социального страхования. Объектом страхования является жизнь застрахованного, его здоровье и работоспособность.

Круг лиц, подлежащих обязательному страхованию:

- лица, работающие на условиях трудового договора (контракта);

- учащиеся и студенты учебных заведений, клинические ординаторы, аспиранты, докторанты, привлеченные к каким-либо работам во время, перед или после занятий; во время занятий, когда они приобретали профессиональные навыки; в период прохождения производственной практики (стажировки), выполнения работ на предприятиях;

- лица, которые содержатся в исправительно-трудовых учреждениях и привлекаются к трудовой деятельности по специальности.

Для страхования работника от несчастного случая не требуется его согласие или заявление. Страхование осуществляется в **безличной форме**. Сам факт поступления на работу или в учебное заведение человека свидетельствует о том, что он застрахован, независимо от фактического выполнения работодателем своих обязательств по уплате страховых взносов.

Добровольно, по письменному заявлению, могут застраховаться от несчастного случая в Фонде социального страхования:

- священнослужители, церковнослужители, а также лица, которые работают в религиозных организациях на выборных должностях;
- лица которые обеспечивают себя работой самостоятельно;
- граждане – субъекты предпринимательской деятельности.

Срок страхования начинается со дня, который наступает после дня приема заявления при условии уплаты страхового взноса. Страхование приостанавливается, если страховой взнос не перечислен в Фонд в течение трех месяцев со дня подачи заявления.

Страховым случаем является несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание.

Законодательство дает легальное и достаточно полное юридическое понятие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания. **Несчастный случай на производстве** – это ограниченное во времени событие или внезапное воздействие на работника опасного производственного фактора или среды, происшедшее в процессе выполнения им трудовых обязанностей, вследствие которых причинен вред здоровью или наступил смерть. К **профессиональному заболеванию** относится заболевание, которое возникло в следствие профессиональной деятельности застрахованного и обуславливается исключительно или преимущественно воздействием вредных веществ и определенных видов работ и других факторов, связанных с работой.

Несчастный случай или профессиональное заболевание, происшедшие вследствие нарушения актов об охране труда застрахованным, также являются страховыми случаями. Перечень обстоятельств, при которых наступает страховой случай, утверждается Кабинетом Министров Украины.

Фонд социального страхования – некоммерческая самоуправляемая организация, действующая на основании устава, который утвер-

ждается ее правлением. Управление Фондом осуществляют правление и исполнительная дирекция Фонда. В состав **правления** включаются представители трех сторон: государство, застрахованные лица, работодатели. Правление назначает **исполнительную дирекцию**. Исполнительная дирекция является постоянно действующим органом правления Фонда. **Рабочими органами** являются управления в Автономной республике Крым, областях, городах Киев и Севастополь, отделения в районах и городах областного значения.

Принимая участие в реализации государственной политики в области социальной защиты людей труда, **Фонд**:

- полностью **возмещает** ущерб, причиненный работнику увечьем или иным повреждением здоровья, выплачивает ему или членам его семьи единовременное пособие, утраченный заработок в случае временной нетрудоспособности, пенсию при частичной утрате трудоспособности, пенсию в случае смерти потерпевшего, организует похороны умершего, оплачивая связанные с этим расходы;

- **организует** лечение потерпевших, их переквалификацию, трудоустройство лиц с восстановленной трудоспособностью;

- **оказывает** помощь инвалидам в решении социально-бытовых вопросов, организует их участие в общественной жизни и т. п.

Предоставление социальных услуг и выплат потерпевшему и лицам, находящимся на его иждивении, не зависит от того, зарегистрировано предприятие, на котором произошел страховой случай, в Фонде социального страхования или нет, травмирование потерпевшего произошло по его вине или нет.

При наступлении страхового случая потерпевшему возмещается ущерб в виде страховых выплат (см. раздел 7.3).

Обязанности возмещать ущерб, причиненный несчастными случаями, и предупреждать несчастные случаи с целью сокращения возможных расходов тесно переплетаются одна с другой, поэтому Фонду соци-

ального страхования поручено также и участие в **профилактике** травматизма и профессиональной заболеваемости. С этой целью Фонд социального страхования осуществляет мероприятия, направленные на предупреждение несчастных случаев, устранение угрозы здоровью работающих, в том числе:

- **оказывает** помощь предприятиям и организациям в создании и реализации эффективной системы управления охраной труда;

- **проверяет** состояние профилактической работы и охраны труда на предприятиях;

- **принимает** участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний; разработке и реализации национальной и отраслевых программ улучшения состояния условий труда и производственной среды; в осуществлении научных исследований в области охраны и медицины труда, организации разработки и производства средств индивидуальной защиты работающих, выполняет другие работы.

Выполнение функций Фонда социального страхования по профилактике травматизма и профзаболеваний возлагается на страховых экспертов по охране труда. **Страховыми экспертами** могут быть лица с высшим специальным образованием по охране труда или лица с высшим техническим или медицинским образованием, которые имеют стаж работы на предприятии не менее трех лет и соответствующее удостоверение, выдаваемое специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти.

Страховые эксперты по охране труда **имеют право:**

- беспрепятственно и в любое время посещать предприятия для проверки состояния условий и безопасности труда, а также проведения профилактической работы по этим вопросам;

- в составе соответствующих комиссий принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, а также в проверке знаний по охране труда работников предприятия;

- получать от работодателей пояснения и информацию, в том числе в письменной форме, о состоянии охраны труда;

- принимать участие в работе комиссий по вопросам охраны труда предприятия;

- вносить собственникам предприятий, органам исполнительной власти, государственного надзора за охраной труда представления о нарушении законодательства об охране труда, требовать применения экономических санкций или привлечения к ответственности должностных лиц, которые допустили эти нарушения, а также запрещения дальнейшей эксплуатации рабочих мест, участков и цехов, работа которых угрожает здоровью или жизни работников;

- составлять протоколы об административном правонарушении в случаях, предусмотренных законом;

- принимать участие как независимые эксперты в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов, средств производства и индивидуальной защиты, аппаратуры и приборов контроля.

Страховые эксперты по охране труда осуществляют свою деятельность в соответствии с Положением о службе страховых экспертов по охране труда, профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Надзор за деятельностью Фонда осуществляет **надзорная рада**. Задача надзора – обеспечения выполнения Фондом его уставных задач и целевого использования средств этого Фонда. В состав надзорной рады входят 15 лиц (в равном количестве представители государства, застрахованных лиц и работодателей). От государства в надзорной раде принимают участие представители соответствующих специально уполномоченных центральных органов исполнительной власти.

Государственный надзор в сфере страхования от несчастного случая осуществляют специально уполномоченные центральные органы исполнительной власти. Направляет и координирует работу этих органов Кабинет Министров Украины. Целью надзора является контроль выполнения страхователями и Фондом требований законодательства о страховании от несчастного случая.

7.3 Порядок возмещение ущерба, причиненного застрахованному лицу повреждением его здоровья

В соответствии с Законом о социальном страховании при наступлении страхового случая потерпевшему возмещается ущерб в виде страховых выплат. **Страховые выплаты** – это денежные суммы, которые в соответствии со статьей 21 Фонд социального страхования от несчастных случаев выплачивает застрахованным лицам, имеющим на это право, в случае наступления страхового случая.

Страховые выплаты состоят из:

- выплаты утраченного заработка (или его соответствующей части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности (ежемесячные страховые выплаты);
- выплаты в установленных случаях единовременного пособия пострадавшему (членам его семьи и лицам, находившимся на иждивении умершего);
- выплаты пенсии по инвалидности пострадавшему;
- выплаты пенсии в связи с потерей кормильца;
- выплаты ребенку, родившемуся инвалидом вследствие травмирования на производстве или профессионального заболевания его матери во время беременности;
- выплаты расходов на медицинскую и социальную помощь.

При наличии факта нанесения морального ущерба пострадавшему производится страховая выплата за моральный ущерб.

Перерасчет сумм ежемесячных страховых выплат и расходов на медицинскую и социальную помощь производится в случае:

- изменения степени потери профессиональной трудоспособности;
- изменения состава семьи погибшего;
- повышения размера минимальной заработной платы.

Перерасчет сумм ежемесячных страховых выплат производится также в случае возрастания в предыдущем календарном году средней заработной платы в отраслях национальной экономики по данным центрального органа исполнительной власти по вопросам статистики. Такой перерасчет производится с 1 марта следующего года. При этом определенная ранее сумма ежемесячной страховой выплаты уменьшению не подлежит.

В статье 9 Закона Украины об охране труда указано, что работодатель может за счет собственных средств осуществлять пострадавшим и членам их семей дополнительные выплаты в соответствии с коллективным или трудовым договором.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата на весь период до восстановления трудоспособности или до установления стойкой потери профессиональной трудоспособности.

За пострадавшим, временно переведенным на легкую менее оплачиваемую работу, сохраняется его среднемесячная зарплата на срок, установленный ВКК, или до установления стойкой потери профессиональной трудоспособности.

В случае невозможности выполнения потерпевшим прежней работы работодатель обязан обеспечить в соответствии с медицинскими

рекомендациями его переподготовку и трудоустройство, установить льготные условия и режим работы.

Если работодатель не имеет возможности трудоустроить на своем предприятии лиц, которые частично утратили трудоспособность, но не стали инвалидами, он обязан отсчитать целевым назначением в Государственный фонд службы занятости населения средства в размере среднегодовой заработной платы работников за каждое не созданное рабочее место для таковых лиц. Трудоустройство этих лиц осуществляется государственной службой занятости населения.

Время пребывания на инвалидности в связи с несчастным случаем на производстве либо профессиональным заболеванием причисляется к стажу работы для назначения пенсии по возрасту, а также к стажу работы с вредными условиями, который дает право на назначение пенсии на льготных условиях и в льготных размерах.

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов соответственно медицинским рекомендациям, установить неполный рабочий день либо неполную рабочую неделю и льготные условия труда по просьбе инвалидов.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам и работам в ночное время без их согласия не допускается. Предприятия, которые используют труд инвалидов, обязаны создавать для них условия труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы и индивидуальных программ реабилитации, предпринимать дополнительные мероприятия относительно безопасности труда, которые отвечают специфическим особенностям этой категории работников.

Выплаты утраченного заработка (или его части) осуществляется в соответствии со степенью потери профессиональной трудоспособности и величиной среднемесячного заработка, который имел пострадавший до повреждения здоровья. В случае если пострадавшему одновременно

с ежемесячной страховой выплатой назначена пенсия по инвалидности в связи с одним и тем же несчастным случаем, их сумма не должна превышать среднемесячного заработка, который потерпевший имел до повреждения здоровья. Определенные ранее сумма ежемесячной страховой выплаты и пенсия по инвалидности уменьшению не подлежат.

Степень потери трудоспособности пострадавшим устанавливается МСЭК при участии Фонда социального страхования, определяется в процентах профессиональной трудоспособности, которую имел потерпевший до повреждения здоровья. МСЭК устанавливает ограничения уровня жизнедеятельности потерпевшего, определяет профессию, с которой связано повреждение здоровья, причину, время наступления и группу инвалидности, а также определяет необходимые виды медицинской и социальной помощи.

Среднемесячный заработок для исчисления суммы страховых выплат потерпевшему в связи с утраченным им заработком (или соответствующей его части) определяется согласно порядку исчисления средней заработной платы для выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, который утверждается Кабинетом Министров Украины. При исчислении среднемесячного заработка учитываются основная и дополнительная заработная плата, а также другие поощрительные и компенсационные выплаты (в том числе в натуральной форме), включаемые в фонд оплаты труда и подлежащие обложению подоходным налогом с граждан.

В случае смерти пострадавшего выплаты осуществляются нетрудоспособным лицам, находящимся на иждивении умершего, или имели на день его смерти право на получение от него содержания, а также ребенок погибшего, который родился в течение не более десятимесячного срока после его смерти.

Нетрудоспособные лица являются:

- дети до 16 лет, дети с 16 до 18 лет, которые не работают, или старше этого возраста, но из-за недостатков физического или умственного развития сами не способны зарабатывать; дети, являющиеся слушателями, студентами, курсантами дневной формы обучения, но не старше 23 лет;

- женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет, если они не работают;

- инвалиды – члены семьи пострадавшего на период инвалидности;

- несовершеннолетние дети, на содержание которых погибший выплачивал или был обязан выплачивать алименты;

- нетрудоспособные лица, которые не находились на содержании погибшего, но имеют на это право.

Право на получение страховых выплат в случае смерти пострадавшего имеют также супруг (супруга) или один из родителей или другой член семьи, если он не работает и ухаживает за детьми, братьями (сестрами) или внуками умершего, не достигшими 8 лет.

Размер **единовременной помощи** устанавливается коллективным договором. Если соответственно медицинскому заключению у потерпевшего установлена стойкая потеря трудоспособности, эта помощь должна быть не менее суммы, определенной из расчета среднемесячного заработка потерпевшего за каждый процент потери им профессиональной трудоспособности, но не выше четырехкратного размера предельной суммы заработной платы (дохода), из которой взимаются взносы в Фонд.

В случае смерти потерпевшего размер единовременной помощи должен быть не менее пятилетнего заработка работника на его семейство, кроме того, не менее годового заработка на каждого иждивенца умершего, а также на его детей, которые родились после его смерти. Похороны умершего осуществляются за счет предприятия.

Если несчастный случай случился вследствие невыполнения потерпевшим требований нормативных актов об охране труда, размер единовременной помощи может быть уменьшен в порядке, который определяется трудовым коллективом по представлению собственника и профсоюзного комитета предприятия, но не больше, чем на пятьдесят процентов. Факт наличия вины потерпевшего устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая.

Пособие в связи с временной нетрудоспособностью выплачивается в размере 100 % среднего заработка (налогооблагаемого дохода). При этом первые пять дней временной нетрудоспособности оплачиваются работодателем или уполномоченным им органом за счет средств предприятия, учреждения, организации.

Работодатель возмещает потерпевшему затраты на лечение, протезирование, приобретение транспортных средств, по уходу за ним и предоставляет другие виды **медицинской и социальной помощи** соответственно медицинскому заключению, которое выдается в установленном порядке: дает инвалидам труда, включая не работающих на предприятии, пособия для решения социально-бытовых вопросов за их счет, а при возможности - за счет предприятия.

Фонд финансирует затраты на **социальную и медицинскую помощь**, в том числе на дополнительное питание, приобретение лекарств, специальный медицинский, постоянный обычный уход. бытовое обслуживание, протезирование, санаторно-курортное лечение. Приобретение специальных способов передвижения и др., если потребность в этом определена в заключении МСЭК, а также все расходы на лечение пострадавшего при временной потере им трудоспособности.

Пособие на социальную и медицинскую помощь (на месяц) составляет:

- не менее размера минимальной заработной платы, установленной на день выплаты, на специальную медицинскую помощь (массаж, уколы и т.д.);

- не менее половины размера минимальной заработной платы, установленной на день выплаты, на обычный уход,
- не менее четверти размера минимальной заработной платы, установленной на день выплаты, на бытовую помощь.

Возмещение **морального ущерба** производится, если опасные либо вредные условия труда привели к моральным потерям потерпевшего, нарушению его нормальных жизненных связей, требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни. Под моральными потерями потерпевшего понимаются страдания, причиненные работнику в результате физического либо психического воздействия, которое послужило причиной ухудшения либо лишения возможности реализации им своих привычек и желаний, ухудшения отношений с окружающими людьми, другие негативные последствия морального состава.

Возмещение морального ущерба возможно без потери потерпевшим трудоспособности. Моральный ущерб возмещается по заявлению потерпевшего с изложением характера нанесенного морального ущерба и по заключению медицинских органов. Возмещение осуществляется в виде единовременной денежной выплаты независимо от других страховых выплат. Сумма определяется в судебном порядке. Размер возмещения морального ущерба не может превышать двухсот размеров минимальной заработной платы, установленной на день выплаты, независимо от любых других выплат.

Для рассмотрения дела о страховых выплатах в Фонд социального страхования от несчастных случаев подаются заявление и соответствующие документы (статья 35 закона), решение должно быть принято в десятидневный срок.

Страховые выплаты **производятся** ежемесячно на основании постановления Фонда Социального страхования или решения суда:

- пострадавшему – со дня потери трудоспособности в результате несчастного случая или со дня установления профессионального заболевания;

- лицам, которые имеют право на выплаты в связи со смертью кормильца - с дня смерти потерпевшего, но не раньше дня получения права на выплаты.

Одновременное пособие выплачивается пострадавшему в месячный срок со дня определения МСЭК стойкой потери профессиональной трудоспособности, а в случае смерти пострадавшего - в месячный срок со дня смерти застрахованного лица, которые имеют на это право.

7.3 Финансирование страхования от несчастных случаев и профзаболеваний

Фонд социального страхования осуществляет сбор и аккумулирование страховых взносов, имеет автономную, не зависящую от какой-либо иной систему финансирования.

Финансирование Фонда осуществляется за счет:

- взносов работодателей: для предприятий - с отнесением на валовые затраты производства, для бюджетных учреждений и организаций - с ассигнований, выделенных на их содержание.;

- капитализированных платежей, которые получены при ликвидации страхователей;

- прибыли, полученной от временно свободных средств Фонда на депозитивных счетах;

- средств, полученных от наложения в соответствии с законодательством штрафов и пени на предприятия, а также штрафов на работников, нарушивших требования нормативных актов по охране труда;

- добровольные взносы и другие поступления, получение которых не противоречит законодательству.

Работники не несут никаких расходов на страхование от несчастного случая.

Средства Фонда не включаются в состав государственного бюджета, используются исключительно по их прямому назначению и зачисляются на единый централизованный счет.

Размеры страховых взносов страхователей исчисляются:

- для работодателей - в процентах к суммам фактических расходов на оплату труда наемных работников, включающим расходы на выплату основной и дополнительной заработной платы, на другие поощрительные и компенсационные выплаты, в том числе в натуральной форме, определяемые в соответствии с Законом Украины "Об оплате труда", которые подлежат обложению подоходным налогом с граждан;

- для добровольно застрахованных лиц - в процентах к минимальной заработной плате.

Страховые взносы начисляются в границах предельной суммы заработной платы (дохода), устанавливаемой Кабинетом Министров Украины и являющейся расчетной величиной при исчислении страховых выплат

Закон предусматривает **дифференциацию страховых тарифов** в зависимости от класса профессионального риска производства, уровня травматизма и состояния охраны труда на предприятии.

Расчет суммы страхового взноса для каждого предприятия производится Фондом социального страхования согласно Порядку об определении страховых тарифов, утвержденному Кабинетом Министров. Порядок предусматривает две дифференциации:

- **первичную** - распределение отраслей экономики (видов работ) по условным классам профессионального риска производства, установление отраслевых тарифов;

- **вторичную** – скидки или надбавки к отраслевому тарифу в зависимости от уровня травматизма и профзаболеваний, а также состояния охраны труда.

Отраслевые страховые тарифы в соответствии с классами профессионального риска производства установлены **Законом Украины «О страховых тарифах на общеобязательное государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности»** от 22 февраля 2001 года, № 2272-III. **Отраслевые страховые тарифы** приведенные в табл. 4.

Для отдельных отраслей экономики без изменения классов профессионального риска их производства установлены следующие страховые тарифы (в % к фактическим расходам на оплату труда наемных работников):

- здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение – 0.2;

- обслуживание сельского хозяйства, хозяйственное управление сельским хозяйством – 0.5;

- сельское хозяйство - 0,2;

- открытая добыча руд черных металлов, добыча и обогащение нерудного сырья для черной металлургии – 2.1.

Подсобно-вспомогательные производства (подразделения) предприятий, занимающиеся независимо от специализации предприятия другими видами производственной деятельности, находящиеся на самостоятельном балансе и являющиеся в связи с этим самостоятельными учетными единицами, при определении размеров страховых взносов относятся к отраслям экономики, которым соответствует их деятельность.

Таблица 4 – Страховые тарифы на социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности

Класс профессионального риска производства	Страховой тариф (в % к фактическим расходам на оплату труда наемных работников)
1	0.84
2	0.86
3	0.88
4	0.89
5	0.94
6	1.0
7	1.02
8	1.11
9	1.26
10	1.3
11	1.44
12	1.64
13	2.03
14	2.24
15	2.55
16	2.77
17	3.52
18	4.0
19	4.5
20	13.8

Для бюджетных учреждений и организаций, которые финансируются или дотируются из бюджета, страховые тарифы устанавливаются в размере 0,2 процента от сумм фактических расходов на оплату

труда наемных работников, включающих расходы на выплату основной и дополнительной заработной платы, на другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Добровольно застрахованное физическое лицо уплачивает взнос в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины в размере одной минимальной заработной платы, а если это лицо является инвалидом, - в размере 0,5 минимальной заработной платы, установленной на день уплаты страхового взноса.

Расчет суммы страхового взноса производится Фондом социального страхования. Рабочие органы исполнительной дирекции Фонда по каждому предприятию определяют в зависимости от уровня травматизма, профессиональной заболеваемости и состояния охраны труда скидку с отраслевого тарифа (при низком уровне травматизма и хорошем состоянии охраны труда) или надбавку к отраслевому тарифу (при высоком уровне травматизма и плохом состоянии охраны труда). Размер указанной скидки или надбавки не может превышать 50% страхового тарифа, установленного для соответствующей отрасли экономики (вида работ).

Дифференциация страховых тарифов является хорошим стимулом для предприятий улучшать условия и безопасность труда, так как охрана труда станет категорией экономической, и работодателю будет экономически невыгодно иметь опасные и вредные условия производства.

Остатки сумм от возможного превышения доходов над расходами Фонда по результатам финансового года используются для уменьшения размера взносов предприятий. Для этих же целей будет использоваться и прибыль, полученная Фондом от содержания временно свободных средств на депозитных счетах.

Фонд социального страхования несет **ответственность** в соответствии с законодательством за ущерб, нанесенный застрахованным ли-

цам вследствие невыполнения условий страхования. Страхователь несет ответственность за ущерб, нанесенный застрахованному или Фонду социального страхования вследствие невыполнения своих обязанностей по страхованию в соответствии с законодательством. За нарушения срока выплаты страховых взносов в Фонд социального страхования начисляется пеня.

За несвоевременную выплату страховых взносов, несвоевременное информирование Фонда о численности работников, годовом фактическом объеме реализованной продукции (работ, услуг), годовой сумме заработной платы на предприятии, несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях, происшедших на предприятии, об изменении технологии работ, вида деятельности предприятия или его ликвидации страховщик подвергается административному взысканию.

Застрахованные лица несут ответственность в соответствии с законодательством за невыполнение своих обязанностей по страхованию от несчастного случая.

Рассмотренная система социального страхования надежно защищает работников, пострадавших на производстве, оказывает им широкий спектр социальных услуг и в то же время вынуждает работодателей заниматься улучшением условий и безопасности труда.

Очень важно, что в руках одного органа - Фонда социального страхования находится весь комплекс вопросов: предупреждение несчастных случаев; медицинской, профессиональной и социальной реабилитации потерпевших, а также возмещение ущерба. Как свидетельствует мировой опыт, именно такая модель страхования является наиболее эффективной и экономичной.

8 Ответственность работников за нарушение законодательства по охране труда

8.1 Ответственность физических и юридических лиц, использующих наемный труд

За нарушение законодательства об охране труда, невыполнение распоряжений должностных лиц органов государственного надзора за охраной труда юридические и физические лица, использующие в соответствии с законодательством наемный труд, привлекаются органами государственного надзора за охраной труда к уплате штрафа в порядке, установленном законом.

Постановление о наложении штрафа на предприятие принимается по итогам комплексной проверки состояния безопасности и условий труда на данном предприятии. Постановление составляется в 2 экземплярах. Размер максимального штрафа не может превышать 5% месячного фонда заработной платы предприятия. Право налагать штрафы на предприятия имеют должностные лица Госнадзорохрантруда Украины в таких размерах:

– руководитель— до 2 процентов месячного фонда заработной платы предприятия, на которое налагается штраф;

—заместители руководителя — до 1,5 процентов месячного фонда заработной платы предприятия, на которое налагается штраф;

—начальники территориальных управлений — до 1 процентов месячного фонда заработной платы предприятия, на которое налагается штраф;

—начальники инспекций — до 0,5 процентов месячного фонда заработной платы предприятия, на которое налагается штраф.

Для расчета размера максимально возможного штрафа берется фактический фонд заработной платы предприятия за месяц, предыдущий месяцу, в котором принято постановление о наложении штрафа.

Под распоряжением должностных лиц органов государственного надзора за охранок труда, за невыполнение которых могут применяться штрафные санкции к предприятиям, следует считать документально оформленные предписания руководителям и должностным лицам данного предприятия о ликвидации нарушений и недостатков в области охраны труда или о остановке эксплуатации производств, цехов, участков, рабочих мест, оборудования в святи с наличием нарушений, которые создают угрозу жизни и здоровью работающих.

Неуплата юридическими или физическими лицами, использующими в соответствии с законодательством наемный труд, штрафа влечет за собою начисление на сумму штрафа пени в размере двух процентов за каждый день просрочки.

Решение о взыскании штрафа может быть обжаловано в месячный срок в судебном порядке, при этом начисление пени приостанавливается.

Средства от применения штрафных санкций к юридическим или физическим лицам, использующим в соответствии с законодательством наемный труд, зачисляются в Государственный бюджет Украины.

Уплата штрафа осуществляется за счет дохода предприятия, который остается в распоряжении предприятия. Бюджетные организации, учреждение уплачивает штраф за счет средств, которые направляются на премирование. При отсутствии средств на премирование бюджетная организация штраф не уплачивает.

8.2 Ответственность работников и должностных лиц

За нарушения законодательных и иных нормативных актов по охране труда, создание препятствий для деятельности должностных лиц органов государственного надзора за охраной труда и представителей

профессиональных союзов виновные работники привлекаются к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности.

Дисциплинарная ответственность выражается в виде выговора или увольнения (ст.147 КЗОТ). Привлекаются работники, которые нарушают правила охраны труда, руководители и инженерно-технические работники и служащие, которые не выполняют требования по охране труда либо которые не проводят требуемых мероприятий к устранению несчастных случаев и профзаболеваний.

Дисциплинарные взыскания применяются органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника.

Дисциплинарное взыскание применяется работодателем или уполномоченным им органом непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или нахождения его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель или уполномоченный им орган должен потребовать от нарушителя письменные объяснения. За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (нельзя за один проступок объявить выговор и уволить работника). Однако при причинении материального ущерба работником возможно сочетание дисциплинарной санкции и материальной ответственности, поскольку дисциплинарная и материальная ответственность имеют разное целевое назначение и могут совмещаться.

При избрании вида взыскания работодатель или уполномоченный им орган должен учитывать степень тяжести совершенного проступка и

причиненный им вред, обстоятельства, при которых совершен проступок, и предшествующую работу работника.

Взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и под расписку сообщается работнику в течении трех дней.

Срок действия выговора 1 год, в трудовую книжку не записывается, но если в течение года объявляется повторный выговор, это уже систематическое нарушение, что приводит к увольнению.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссии по трудовым спорам или суде.

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имевшим дисциплинарного взыскания.

Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный работник, то взыскание может быть снято до истечения одного года.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Работодатель или уполномоченный им орган имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа.

Административная ответственность - это наложение штрафов на работников или должностных лиц согласно статьям административного законодательства (ст. 41 ч.2 – нарушение требований законодательных или др. НА по ОТ и ст. 93 – нарушение по ТБ всевозможных норм и правил).

К административной ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда привлекаются виновные лица, совершившие административные правонарушения, предусмотренные Кодек-

сом Украины об административных правонарушениях (КоАП). В частности, КоАП предусматривается административная ответственность за:

1) нарушение установленных сроков выплаты пенсий, стипендий, заработной платы, выплата ее не в полном объеме, а также иные нарушения требований законодательства о труде и охране труда влечет за собой наложение штрафа на должностных лиц предприятий, учреждений и организаций не зависимо от форм собственности и граждан-субъектов предпринимательской деятельности в размере от 15 до 50 необлагаемых минимумов доходов граждан;

2) нарушение требований законодательных и других актов об охране труда влечет за собой наложение штрафа на работников в размере от 2 до 5 необлагаемых минимумов доходов граждан и на должностных лиц предприятий, учреждений и организаций не зависимо от форм собственности и граждан-субъектов предпринимательской деятельности в размере от 5 до 10 необлагаемых минимумов доходов граждан;

3) уклонение от коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, нарушение порядка заключения и исполнения коллективного договора (уклонение от участия в переговорах, умышленное нарушение сроков переговоров – наложение штрафа от 3 до 10 необлагаемых минимумов доходов граждан, нарушение или невыполнение обязательств, закрепленных в коллективном договоре – наложение штрафа от 50 до 100 необлагаемых минимумов доходов граждан; не предоставление информации, необходимой для заключения коллективного договора и осуществление контроля за его выполнением – наложение штрафа от 1 до 5 необлагаемых минимумов доходов граждан);

4) употребление спиртных напитков на производстве или пребывание на работе в нетрезвом состоянии влечет за собой наложение штрафа в размере от 1 до 5 необлагаемых минимумов доходов граждан;

5) несоблюдение норм охраны труда, связанного с нарушением санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических правил и

норм влечет за собой наложение штрафа на должностных лиц в размере от 6 до 25 необлагаемых минимумов доходов граждан.

Налагать административные взыскание имеют право должностные лица специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной труда (Госнадзора по ОТ), размер штрафа зависит от должности проверяющего и категории самого правонарушения.

От имени специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной рассматривать дела и налагать административные взыскания имеют право:

1) за нарушение законодательных и других нормативных актов об охране труда, касающихся безопасного ведения работ в отраслях промышленности и на объектах, подконтрольным органам специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной труда, а также за невыполнение требований органов специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной труда:

– государственные инспектора - штраф до 4 необлагаемых минимумов доходов граждан;

– главные государственные инспектора, начальники инспекций специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной труда и их заместители - штраф до 6 необлагаемых минимумов доходов граждан;

– начальники управлений и отделов специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной труда и их заместители - штраф до 8 необлагаемых минимумов доходов граждан;

– руководитель специально уполномоченного органа исполнительной власти по надзору за охраной труда и их заместители - штраф до 10 необлагаемых минимумов доходов граждан.

В протоколе об административном правонарушении отмечаются:

– дата и место его составления, должность, фамилия, имя, отчество лица, которое составило протокол; сведения о лице нарушителя; место, время совершения и суть административного правонарушения; нормативный акт, который предусматривает ответственность за данное правонарушение;

- фамилии, адреса свидетелей и потерпевших, если они имеются;
- объяснение нарушителя;
- другие сведения, необходимые для решения дела.

Если правонарушением причинен материальный вред, об этом также отмечается в протоколе.

Протокол подписывается лицом, которое его составило, и лицом, которое совершило административное правонарушение; при наличии свидетелей и пострадавших протокол может быть подписан также и этими лицами.

В случае отказа лица, которое совершило правонарушение, от подписания протокола, в нем делается запись об этом. Лицо, которое совершило правонарушение, имеет право подать объяснения и замечания относительно содержания протокола, которые прилагаются к протоколу, а также изложить мотивы своего отказа от его подписания.

Орган (должностное лицо) при рассмотрении дела об административном правонарушении обязан выяснить: было ли содеяно административное правонарушение, виновно ли данное лицо в его совершении, подлежит ли оно административной ответственности, есть ли обстоятельства, который смягчают и отягощают ответственность, причинен ли имущественный вред, есть ли основания для передачи материалов об административном правонарушении на рассмотрение общественной организации, трудового коллектива, а также выяснить другие обстоятельства, которые имеют значение для правильного решения дела.

При наложении взыскания учитываются характер содеянного правонарушения, лицо нарушителя, степень его вины, имущественное

состояние, обстоятельства, которые смягчают и отягощают ответственность.

Обстоятельствами, которые смягчают ответственность за административное правонарушение, признаются:

- 1) чистосердечное раскаяние виновного;
- 2) устранение виновным вредных последствий правонарушения, добровольное возмещение убытков или устранения причиненного вреда;
- 3) совершение правонарушения под влиянием сильного душевного волнения или при совпадении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- 4) совершение правонарушения несовершеннолетним;
- 5) совершение правонарушения беременной женщиной или женщиной, которая имеет ребенка возрастом до одного года.

Законами Украины могут быть предусмотрены и другие обстоятельства, которые смягчают ответственность за административное правонарушение.

Обстоятельствами, которые отягощают ответственность за административное правонарушение, являются:

- 1) продолжение противоправного поведения, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;
- 2) повторное на протяжении года совершение подобного правонарушения, за которое лицо уже было подвергнуто административному взысканию; совершение правонарушения лицом, которое раньше совершило преступление;
- 3) втягивание несовершеннолетнего в правонарушение;
- 4) совершение правонарушения группой лиц;
- 5) совершение правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;
- 6) совершение правонарушения в состоянии опьянения.

При совершении одним лицом двух или более административных правонарушений административное взыскание накладывается за каждое правонарушение в отдельности.

Материальная ответственность

Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. Правовой основой материальной ответственности работника является его обязанность бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации, в чьей бы собственности оно не находилось.

При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности лишь за прямой действительный ущерб, только в пределах и порядке, предусмотренных законодательством и при условии, если такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

На работников не может быть возложена ответственность за ущерб, относящийся к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы и за ущерб, причиненный работником, находящимся в состоянии крайней необходимости.

Материальная ответственность возлагается на работника только при наличии следующих условий:

- 1) прямой действительный ущерб;
- 2) вина работника (умысел или неосторожность);

3)противоправанные действия (бездействия);

4)наличие причинной связи между действием (бездействием) и ущербом.

Под прямым (действительным) ущербом понимается ущерб наличному, реально существующему имуществу путем утраты его (или его части), присвоения, порчи, понижения ценности и соответствующей необходимости работодателя или уполномоченного им органа произвести затраты на приобретение или восстановление имущества либо произвести излишние выплаты по вине работника другому субъекту.

Противоправным признается такое поведение работника, при котором он не выполняет своих трудовых обязанностей или выполняет их ненадлежащим образом, но не только тех обязанностей, которые прямо или косвенно связаны с бережным отношением к материальным ценностям. Эта обязанность обычно конкретизируется в специальных актах, определяющих порядок сбережения, хранения и использования имущества и других материальных ценностей. Бездействие работника признается противоправным, если на работника возложена обязанность совершения определенных действий, которую он не выполнил.

Ущерб может быть причинен и в результате правомерного поведения работника. Один из таких случаев установлен законом. Это нормальный производственный риск, при котором в случае причинения ущерба к материальной ответственности работник не привлекается. На практике не всегда просто определить наличие этой категории, ибо законодательно невозможно определить содержание этого понятия, так как в каждом конкретном случае «норма» имеет свое конкретное наполнение. Однако в науке и практике сложились общие положения, учитываемые при решении отдельных дел о причинении ущерба, связанного с риском. Риск считается оправданным, то есть нормальным, при наличии следующих условий:

1) если цель не может быть достигнута обычными, нерискованными средствами;

2) если он соответствует значению той цели, для которой принимается;

3) возможность вредных последствий при риске всегда лишь вероятна. Там, где речь идет о заведомом причинении ущерба, нормальный риск отсутствует;

4) объектом риска являются материальные факторы, а не жизнь и здоровье человека.

Вина работника заключается в том, что лицо предвидело или должно было предвидеть вредные последствия своего деяния и хочет их наступления или относится к ним безразлично. Различают два вида вины – вина умышленная и вина по неосторожности. Первая характеризует отношение лица с точки зрения осознания им противоправности проступка и предвидения вредного результата, вторая – желание или безразличное отношение к наступлению противоправных действий. Чаще всего работники привлекаются к материальной ответственности при наличии вины в форме неосторожности, небрежности, самонадеянности.

Возложение на работника обязанности полностью возместить причиненный предприятию, учреждению, организации прямой действительный ущерб без каких-либо ограничений называется полной материальной ответственностью. Она наступает когда:

1) между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей;

2) ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

3) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного опьянения;

4) ущерб причинен недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование;

5) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей;

6) ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

7) должностное лицо виновно в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу.

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию хищением, умышленной порчей, недостатчей или потерей отдельных видов имущества и других ценностей, а также когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (которые достигли восемнадцати лет) которые занимают должности или выполняют работы, непосредственно связанные с сохранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Перечень таких должностей и работ, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, который определяется Кабинетом Министров Украины. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с сохранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности

ности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации. Письменный договор о коллективной(бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия его применения, а также типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности разрабатываются при участии профсоюзных объединений Украины и утверждаются Министерством труда и социальной политики Украины.

Уголовная ответственность - это ответственность должностных лиц предприятия, учреждений, организаций независимо от форм собственности, гражданина - собственника предприятия или уполномоченного им лица, если нарушение законодательства об охране труда создавало опасность для жизни либо здоровья граждан. В законе заложено: «...за действия или бездействия, которые привели или могут привести к ...».

Если рабочий действует вопреки требованиям правил техники безопасности и указаниям должностных лиц, то за несчастный случай, который произошел по его вине, должностные лица уголовной ответственности не несут.

УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС УКРАИНЫ (Ведомости Верховной Рады (ВВР), 2001, N 25-26, ст. 131), который действует на территории Украины с 1 сентября 2001 года определена ответственность за преступления против безопасности производства (раздел X - ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА).

Нарушение требований законодательства об охране труда (ст. 271 должностным лицом предприятия, учреждения, организации или гражданином - субъектом предпринимательской деятельности, если это нарушение причинило вред здоровью потерпевшего, - наказывается **штрафом до пятидесяти необлагаемых налогами минимумов доходов** граждан или **исправительными работами на срок до двух лет**, или **ограничением свободы** на этот же срок. Если это действие послужило причиной гибели людей или привело к другим тяжелым последствиям, - наказывается **исправительными работами на срок до двух лет** или **ограничением свободы на срок до пяти лет**, или **лишением свободы на срок до семи лет**, с лишением прав занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такого.

Нарушение правил безопасности во время выполнения работ с повышенной опасностью (ст. 272) если это нарушение создало угрозу гибели людей или наступление других тяжелых следствий или причинило вред здоровью потерпевшего, - наказывается **штрафом до пятидесяти необлагаемых налогами минимумов доходов граждан** или **исправительными работами на срок до двух лет**, или **ограничением свободы на срок до трех лет**, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такого. Если это действие послужило причиной гибели людей или привело к другим тяжелым последствиям, - **наказывается ограничением свободы на срок до пяти лет** или **лишением свободы на срок до восьми лет**, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Нарушение правил безопасности на взрывоопасных предприятиях или во взрывоопасных цехах (ст. 273)

если оно создало угрозу гибели людей или наступление других тяжелых последствий или причинило вред здоровью потерпевшего, - наказывается **исправительными работами на срок до двух лет** или **ограничением свободы на срок до трех лет** или **лишением свободы на срок до трех лет**, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такого. Если это действие послужило причиной гибели людей или привело к другим тяжелым последствиям, - наказывается **ограничением свободы на срок до пяти лет** или **лишением свободы на срок от двух до десяти лет**, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Нарушение правил ядерной или радиационной безопасности (ст. 274) если оно создало угрозу гибели людей или привело к наступлению других тяжелых последствий или причинило вред здоровью потерпевшего, - наказывается **ограничением свободы на срок до четырех лет** или **лишением свободы на тот же срок**, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет. Если это действие послужило причиной гибели людей или привело к другим тяжелым последствиям, - наказывается **лишением свободы на срок от трех до двенадцати лет** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Нарушение правил, касающихся безопасного использования промышленной продукции или безопасной эксплуатации зданий и сооружений (ст. 275). Нарушение во время разработки, конструирования, изготовления или хранения промышленной продукции правил, которые касаются безопасного ее использования, а также нарушение во время проектирования или строительства правил, которые касаются безопасной эксплуатации зданий и сооружений, лицом, которое обяза-

но придерживаться таких правил, если это нарушение создало угрозу гибели людей или наступление других тяжелых последствий или причинило вред здоровью потерпевшего, - наказываются **штрафом до пятидесяти необлагаемых налогами минимумов доходов граждан** или **исправительными работами на срок до двух лет**, или **ограничением свободы на срок до трех лет** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такого. Если это действие послужило причиной гибели людей или привело к другим тяжелым последствиям, - наказывается **исправительными работами на срок до двух лет** или **ограничением свободы на срок до пяти лет**, или **лишением свободы на срок от двух до пяти лет**, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

8.3. Возмещение юридическим, физическим лицам и государству убытков, причиненным нарушением требований по охране труда

Работодатель обязан возместить убытки, причиненные нарушением требований по охране труда другим юридическим, физическим лицам и государству, на общих основаниях, предусмотренных законом.

Работодатель возмещает затраты на проведение работ по спасению пострадавших во время аварии и ликвидация ее последствий, на расследование и проведение экспертизы причин аварии, несчастного случая или профессионального заболевания, на составление санитарно-гигиенической характеристики условий работы лиц, которые проходят обследование относительно наличия профессионального заболевания, а также другие затраты, предусмотренные законодательством.

8.4 Расчет сборов за загрязнение окружающей среды

Взимание сбора за загрязнение окружающей природной среды предусматривается ст. 44 Закона Украины “Об охране окружающей природной среды” от 25.06.91 № 1264 XII, с изменениями и дополнениями.

Сбор за загрязнение окружающей природной среды устанавливается на основании фактических выбросов, лимитов сбросов загрязняющих веществ в окружающую природную среду и размещения отходов.

Лимиты выбросов загрязняющих веществ в окружающую природную среду, образования и размещения отходов промышленного, сельскохозяйственного, строительного и другого производства и прочие виды вредного влияния в целом по территории Автономной Республики Крым, областей, городов общегосударственного значения или отдельных регионов устанавливается:

а) в случаях, когда это приводит к загрязнению природных ресурсов республиканского значения, территорий других областей, - специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти по вопросам экологии и природных ресурсов;

б) в других случаях – в порядке, устанавливаемом Верховной Радой АР Крым, областными, городскими (городов общегосударственного значения) советами по представлению органов специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по вопросам экологии и природных ресурсов.

Порядок взимания и уплаты сбора регулируется следующими нормативными документами:

- Порядок установления нормативов сбора за загрязнение окружающей природной среды и взыскания этого сбора, утвержденный постановлением КМУ от 01.03.99 № 303, с изменениями и дополнениями;

- Инструкция о порядке исчисления и уплаты сбора за загрязнение окружающей природной среды, утвержденная совместным приказом Минэкобезопасности и ГНАУ от 19.07.99 № 162/379, с изменениями и дополнениями.

Сбор за загрязнение окружающей природной среды платят за:

- выбросы в атмосферный воздух загрязняющих веществ (далее - выбросы) стационарными и передвижными источниками загрязнения.
- сбросы загрязняющих веществ в водные объекты (далее – сбросы).
- размещение отходов.

В зависимости от вида источника загрязнения объектами исчисления сбора являются:

- **для стационарных источников загрязнения** – объемы загрязняющих веществ, которые выбрасываются в атмосферный воздух или сбрасываются непосредственно в водный объект, и объемы отходов, которые размещаются в специально отведенных для этого местах или на объектах;

- **для передвижных источников загрязнения** – объемы фактически использованных видов горючего, в результате сжигания которых образуются загрязняющие вещества.

Суммы сбора, взимаемые за выбросы, сбросы и размещение отходов **стационарными источниками загрязнения** исчисляются плательщиками самостоятельно на основании утвержденных лимитов исходя из фактических объемов выбросов, сбросов и размещения отходов, нормативов сброса и корректирующих коэффициентов (учитывают чис-

ленность населения, народнохозяйственное значение населенного пункта, бассейновые коэффициенты, удаленность мест отходов).

Суммы сбора, взимаемые за выбросы, сбросы и размещение отходов **передвижными источниками загрязнения** плательщики исчисляют тоже самостоятельно на основании нормативов сбора за эти выбросы, учитывая количество фактически использованного топлива, его вид и корректирующие коэффициенты.

Суммы сбора, взимаемого за **выбросы стационарными источниками** загрязнения определяются по формуле:

$$Пвс = \sum_{i=1}^n (M_{ni} * Нб\ i * Кнас * Кф) + 5(M_{nic} * Нб\ i * Кнас * Кф);$$

где M_{ni} – объем выброса i -го загрязняющего вещества в тоннах в пределах лимита;

$Нб\ i$ – норматив сбора за тонну i -го загрязняющего вещества, грн/т;

M_{nic} – объем сверхлимитного выброса i -го загрязняющего вещества, т;

$Кнас$ – корректировочный коэффициент, который учитывает численность жителей населенного пункта;

$Кф$ – корректировочный коэффициент, который учитывает народнохозяйственное значение населенного пункта.

Суммы сбора, взимаемого за выбросы **передвижными источниками** загрязнения определяются по формуле:

$$Пвс = \sum_{i=1}^n M_i * Нб\ i * Кнас * Кф;$$

где M_i – количество использованного горючего i -го вида, в тоннах;

$Нб\ i$ – норматив сбора за тонну i -го горючего, в гривнах, грн/т;

$Кнас$ – корректировочный коэффициент, который учитывает численность жителей населенного пункта;

Кф – корректировочный коэффициент, который учитывает народнохозяйственное значение населенного пункта.

Суммы сбора, взимаемого за **сбросы** определяются по формуле:

$$Пс = \sum_{i=1}^n (M_{li} * N_{bi} * K_{rb}) + (M_{ni} * N_{bi} * K_{rb} * K_n);$$

где M_{li} – объем сброса i -го загрязняющего вещества в пределах лимита в тоннах;

N_{bi} – норматив сбора за тонну i -го загрязняющего вещества, грн/т;

M_{ni} – объем сверхлимитного сброса i -го загрязняющего вещества, т;

K_{rb} – региональный (бассейновый) корректировочный коэффициент, который учитывает территориальные экологические особенности, а также эколого-экономические условия функционирования водного хозяйства;

Суммы сбора, взимаемого за **размещение отходов** определяются по формуле:

$$Прв = \sum_{i=1}^n (M_{li} * N_{bi} * K_t * K_o) + 5(M_{ni} * N_{bi} * K_t * K_o);$$

где M_{li} – объем отходов i -го вида в тоннах в пределах лимита;

N_{bi} – норматив сбора за тонну отходов i -го вида, грн/т;

M_{ni} – объем сверхлимитного выброса i -го загрязняющего вещества, т;

K_t – корректировочный коэффициент, который учитывает расположение места размещения отходов;

K_o – корректировочный коэффициент, который учитывает характер оборудования места размещения отходов.

Таблица 8.4.1 Корректировочный коэффициент, учитывающий численность жителей населенного пункта

Численность населения, тыс. чел.	Кнас
До 100	1
100 – 250	1.2
250 – 500	1.35
500 – 1000	1.55
Более 1000	1.8

Таблица 8.4.2 Корректировочный коэффициент, учитывающий народнохозяйственное значение населенного пункта

Тип населенного пункта	Кф
Центры с преимущественно аграрно-промышленной функцией, райцентры, города районного значения, поселки, села	1
Республиканские и областные центры, города республиканского и областного значения	1.25
Населенные пункты, отнесенные к курортным	1.65

Таблица 8.4.3 Региональный (бассейновый) корректировочный коэффициент

Бассейны морей и рек	Коэффициент
1	2
Азовское море	2
Черное море	2
Дунай	2,2
Тиса	3

Продолжение таблицы 8.4.3

Прут	3
Днестр	2,8
Днепр (граница Украины – до г. Киева)	2,5
Днепр (г. Киев включительно – до Каховского гидроузла)	2,2
Днепр (Каховский гидроузел включительно – до Черного моря)	1,8
Припять	2,5
Западный Буг и реки бассейна Вислы	2,5
Десна	2,5
Южный Буг и Ингул	2,2
Реки Крымского полуострова	2,8
Северский Донец	2,2
Миус	2,2
Кальмиус	2,2

Таблица 8.4.4 Корректировочный коэффициент, учитывающий характер оборудования места размещения отходов

Место (зона) размещения отходов	Коэффициент
1	2
В административных границах населенных пунктов или на расстоянии менее 3 км от них	3
За пределами населенных пунктов (на расстоянии более 3 км от их границы)	1
Специально созданные места складирования (полигоны), обеспечивающие защиту атмосферного воздуха и водных объектов от загрязнения	1
Свалки, не обеспечивающие полного исключения загрязнения атмосферного воздуха или водных объектов	3

Таблица 8.4.5 Нормативы сбора за выбросы стационарными источниками

Название вещества	Норматив сбора Нбі, грн/т
Азота оксиды	80
Аммиак	15
Ангидрид сернистый	80
Ацетон	30
Бенз(о)пирен	101807
Бутил ацетат	18
Ванадия пятиокись	300
Водород хлористый	3
Углерода оксид	3
Углеводные	4,5
Газообразные фтористые соединения	198
Твердые вещества	3
Кадмия соединения	633
Марганец и его соединения	633
Никель и его соединения	3225
Озон	80
Ртуть и его соединения	3390
Свинец и его соединения	3390
Сероводород	257
Сероуглерод	167
Спирт н-бутиловый	80
Стирол	584
Фенол	363
Формальдегид	198
Хром и его соединения	2147

Всего в перечне 24 вещества. Перечень выбрасываемых вредных веществ не исчерпывается 24 наименованиями. Если норма сбора не предусмотрена, но установлен ориентировочный безопасный уровень влияния вредного вещества (ОБУВ), сбор определяется по таблице:

Таблица 8.4.6 Размеры сбора в зависимости от величины ориентировочно безопасного уровня влияния (ОБУВ) вредного вещества

ОБУВ. Мг/м ³	Норматив сбора Нбі, грн/т
Менее 0.0001	24078
0.0001 – 0.001 (включительно)	2063
0.001 – 0.01 (включительно)	285
0.01 – 0.1 (включительно)	80
Более 0.1	3

Если не установлен и ОБУВ, то норматив сбора определяется по классу опасности вещества.

Таблица 8.4.7 Норматив сбора в зависимости от класса опасности выбрасываемого вещества

Класс опасности	Норматив сбора Нбі, грн/т
I	572
II	131
III	19,5
IV	4,5

Для загрязняющих веществ, на которые не установлены классы опасности и ОБУВ норматив сбора устанавливается как за выброс загрязняющего вещества 1-го класса опасности.

Нормативы сбора за выбросы в атмосферу ВВ автотранспортом составляют от 2 до 4 грн/т сжигаемого топлива.

За сверхлимитные объемы выбросов, сбросов и размещение отходов сбор исчисляется из тех же нормативов, но в пятикратном размере.

В случае отсутствия у плательщиков сбора утвержденных в установленном порядке лимитов выбросов, сбросов и размещений отходов сбор взимается как за сверхлимитные выбросы, сбросы и размещения отходов в соответствии с их объемами.

Сбор уплачивается плательщиками ежеквартально в соответствии с фактическими объемами выбросов, сбросов и размещений отходов и количества используемого горючего (до 20-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом). Окончательная уплата сбора за отчетный год производится в 10 дневный срок после предоставления плательщиками годовой отчетности о количестве выбросов, сбросов и размещений отходов и использованного горючего.

Сборы за загрязнение окружающей среды перечисляются в следующих размерах:

- 70 % - в местные фонды охраны окружающей природной среды (ООП);
- 30 % - в государственный фонд ООП.

Сбор, взимаемых в пределах лимитов, относится на валовые расходы производства и обращения. При превышении лимитов – сбор взимается за счет прибыли, остающейся в распоряжении юридических лиц. Физические лица, являющиеся субъектами предпринимательской деятельности, уплачивают этот сбор за счет своего дохода.

Уплата сбора не освобождает плательщиков от возмещения убытков, причиненных из-за нарушения природоохранного законодательства.

Контроль за правильностью исчисления сбора, соблюдением лимитов выбросов, сбросов и размещения отходов осуществляется органами Минэкоресурсов.

Контроль за своевременностью и полнотой уплаты сбора осуществляется органами государственной налоговой службы.

АЛФАВИТНО – ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

Аварии на производстве

- классификация 98
 - расследование 118
- Аудит охраны труда 10

Возмещение ущерба

- государству 161
 - работникам 25
 - - утраченный заработок 142
 - - единовременное пособие 144
 - - пособие на медицинскую и социальную помощь 145
 - - моральный ущерб 146
 - юридическим лицам 168
- Выплаты страховые 140

Государственный надзор за охраной труда 65

Заболевание

- профессиональное 91, 136
- - расследование 113
- - учет 117
- производственно-обусловленное 91

Закон

- о коллективном договоре 83
- об охране труда 7
- об общеобязательном государственном страховании 6, 134
- о профессиональных союзах 72
- о тарифных ставках 148

Инструкции по охране труда 15

Источники законодательства по охране труда 5

Кодекс законов о труде 6

Коллективный договор 83

Комиссия по вопросам охраны труда 81

Контроль за состоянием охраны труда

- ведомственный 72

- общественный 69

- общественно-ведомственный 81

Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях 22

Медицинский осмотр 33

Несчастный случай 91, 136

- не связанный с производством 102

- при обучении 122

- расследование 99

- - специальное 109

- связанный с производством 100

- связанный с работой 130

- учет 107

Нетрудоспособные лица 143

Нормативно-правовые акты по охране труда

- классификация 14

- кодирование 15

- разработка, отмена 12

- срок действия 12

Обучение по охране труда 51

- должностных лиц 54

- работников 52

- в учебных заведениях 57

Обязанности

- работников 30

- работодателей 31

Ответственность за нарушения по охране труда 152

- административная 156

- дисциплинарная 154

- материальная 161

- уголовная 165

Охрана труда 10

- государственное управление 64

- инвалидов 30

- женщин 26
- несовершеннолетних 27

Права работников 18

Принципы государственной политики 10

Профотбор 59

Работник 10

Работодатель 10

Служба охраны труда 77

Система управления охраной труда 75

- задачи 76

- функции 76

- финансирование 87

- эффективность 89

Средства защиты

- индивидуальные 24

- коллективные 25

Стандарты по охране труда

- межгосударственные 14, 16

- межотраслевые 14, 17

- отраслевые 14, 17

- ведомственные 15

Страхование социальное

- добровольное 135

- обязательное 134

- принципы 134

- субъект 135

Страхователь 133

Страховщик 133

Страховой взнос 147

- предприятия 148

- субъекта предпринимательской деятельности 148, 150

Страховой риск 132

Страховой случай 132, 136

Страховой стаж 132

Страховые тарифы

- дифференциация 148

Страховые эксперты 138

Травма 91

Травматизм производственный

- методы анализа 94

- показатели 94

- причины 95

- профилактика 96

Трудовые споры

- индивидуальные 44

- коллективные 36

Трудовой договор 18

Финансирование

- охраны труда 87

- социального страхования 147

Фонд

- социального страхования 136

Условия труда

- состояние 91

Штрафы

- за загрязнение окружающей среды 169

- работников 154

- должностных лиц 152

- предприятий 152

Эффективность мероприятий по охране труда

- социальная 89

- социально-экономическая 89

- техническая 90

- экономическая 90

ЛИТЕРАТУРА

Перечень основных законодательных и нормативных актов

1 Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.

2 Закон Украины «Об охране труда» . – К.: Основа, 2003. – 56 с.

3 Кодекс законів про працю України: Затв. Законом від 10 груд. 1971 р.; офіційний текст із змінами і доповненнями за станом на 1 квітня 2002 року

4 Законодательство об охране труда: Сборник нормативных актов. – К.: Основа, 1995. – Т. 1. – 528 с.

5 Закон Украины от 23.09.1999 г. № 1105-XIV «Об общеобязательном государственном страховании от несчастного случая на производстве и профзаболевания, вызвавших потерю трудоспособности» (с изменениями и дополнениями).

6 Закон Украины от 22.02.2001 г. № 2272-III «О страховых тарифах на общеобязательное государственное страхование от несчастного случая на производстве и профзаболевания, вызвавших потерю трудоспособности» (с изменениями и дополнениями).

7 Положение о Государственном комитете Украины по надзору за охраной труда, утвержденное Указом Президента Украины от 16.01.2003 г.

8 Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2001 р. №1094 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» (із змінами і доповненнями, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 12.09.2002 р. № 1363).

9 Постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.2001 р. № 270 «Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру».

10 Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.04 №1112.

11 Положение о порядке расследования несчастных случаев, которые произошли во время учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях, утвержденное приказом Министерства образования и науки Украины от 31.08.2001 г. № 616 // Безопасность жизнедеятельности. – 2003. - № 3. – С. 39 – 49.

12 Основы законодательства Украины об общеобязательном государственном социальном страховании // Охрана труда. – 1998. - № 3. - С. 46 - 52.

13 ДНАОП 0.00-4.12-99. Типовое положение об обучении по вопросам охраны труда.

14 ДНАОП 0.00-4.03-01. Положение о порядке расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

15 ДНАОП 0.00-4.21-93. Типове положення про службу охорони праці.

16 Порядок установления нормативов сбора за загрязнение окружающей природной среды и взыскания этого сбора, утвержденный постановлением КМУ от 01.03.99 № 303, с изменениями и дополнениями;

17 Инструкция о порядке исчисления и уплаты сбора за загрязнение окружающей природной среды, утвержденная совместным приказом Минэкобезопасности и ГНАУ от 19.07.99 № 162/379, с изменениями и дополнениями.

Перечень учебной и справочной литературы

- 1 Практичний коментар до нової редакції закону України „Про охорону праці”. – Харків: Форт, 2003. – 72 с.
- 2 Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. Издание второе, переработанное и дополненное. - Х. : ООО «Одиссей», 2002. - 864с.
- 3 Гогіташвілі Г.Г. Система управління охороною праці. – Львів. Афіша, 2002. – 320с.
- 4 Керб Л.П. Основи охорони праці: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2001. – 252 с.
- 5 Миценко І.М. Умови праці на виробництві. – Кіровоград: КРД, 1999. – 324 с.
- 6 Романчук А.А. Организация деятельности службы охраны труда на предприятии. – К.: Основа, 2002. – 96 с.
- 7 Сивко В.Й. Правові та організаційні основи охорони праці в Україні: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 140 с.
- 8 Иванов В.Н., Дейнега В.И., Коржик Б.М., Дмитриев С.Л. Охрана труда на предприятии с позиции действующего законодательства. – Харьков: Центр Консулат, 2003. – 248с.
- 9 Є.О.Геврик Охорона праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-центр, 2003. – 280с.
- 10 Журнал “Охрана труда”