

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ
Циклова комісія соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної
підготовки

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «Підприємницьке та трудове право» вибіркових
компонент освітньо-професійної програми
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів

за темою № 13: Охорона праці.

Харків 2022

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.22 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.08.22 №1

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.22 р. № 8

Розглянуто на засіданні циклової соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 10.08.22 № 1

Розробники: викладач циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Хомяк О.В.

Рецензенти:

1.Доцент кафедри юридичних наук Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського кандидат юридичних наук Латишева В.В.

2.Викладач циклової комісії економіки та управління Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, к. пед. н, викладач вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.

План лекції

1. Поняття охорони праці за трудовим правом.
2. Охорона праці жінок.
3. Охорона праці неповнолітніх.
4. Охорона праці осіб зі зниженою працездатністю.
5. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Відповідальність за невиконання вимог законодавства щодо охорони праці.

Рекомендована література

Основна:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014. — 480 с.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2003. — 725 с.
5. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. — 2-ге вид., переробл. і доповн. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.

Допоміжна:

1. Костян И. А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И. А. Костян. — М. : МЦФЭР, 2006. — 320 с.
2. Правления, 1913. — 422 с.
3. Щербина В. І. Функції трудового права : моногр. / В. І. Щербина. — Д. : Акад. митної служби України, 2007. — 425 с.
4. В.В. Березуцький : Науково-практичний коментар до закону України «Про охорону праці» / В.В. Березуцький. — Х.: Вид-во Форт, 2010. — 124 с.

Текст лекції

1. Поняття охорони праці за трудовим правом.

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ).

Наведене законодавче визначення свідчить про комплексність проблеми охорони праці. Дійсно, якщо будь-який із її аспектів (правовий, соціально-економічний, організаційно-технічний, санітарно-гігієнічний, лікувально-профілактичний) не забезпечується або забезпечується не на належному рівні, то збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності знаходиться під питанням. Наприклад, якщо в організаційно-технічному оснащенні підприємства є проблеми (застаріле устаткування, несправні машини або механізми тощо), то неминучим є виробничий травматизм.

Значна роль у системі заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності, належить правовим нормам, які в сукупності створюють правовий інститут охорони праці. Цей інститут, зокрема, включає: норми, що встановлюють права та обов'язки роботодавця і працівників у сфері охорони праці, а також гарантії прав працівників у цій сфері; норми щодо розмірів та порядку надання компенсацій і пільг для осіб, що працюють у важких, шкідливих або небезпечних умовах; норми про охорону праці жінок, неповнолітніх і інвалідів; норми, які регламентують організацію роботи з охорони праці на підприємстві; правила розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Охорона праці є найважливішою соціальною проблемою в будь-якій державі. З огляду на вказане держави світу розробляють національне законодавство, яке регламентує охорону праці, та здійснюють державну політику, спрямовану на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням.

В Україні державна політика в галузі охорони праці базується на наступних принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з

урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля;

— соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

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

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

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

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

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

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

Правове регулювання охорони праці здійснюється на міжнародному рівні, на рівні національних законодавств, соціально-партнерському та локальному рівнях. Так, на міжнародному рівні регламентація охорони праці здійснюється Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, конвенціями МОП «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» № 81 (1947 р.), «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» № 155 (1981 р.), «Про охорону праці при використанні азбесту» № 162 (1986 р.) тощо. Зокрема Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, у тому числі, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (ст. 7).

На європейському рівні норми у сфері охорони праці встановлюються Європейською соціальною хартією (переглянутою), Директивою Ради № 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» від 12 червня 1989 р., Директивою Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» від 30 листопада 1989 р., Директивою Ради № 89/655/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони

здоров'я при застосуванні робочого обладнання працівниками під час роботи» від 30 листопада 1989 р., Директивою Ради 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях» від 30 листопада 1989 р., Директивою Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р., Директивою Європейського Парламенту та Ради № 98/37/ЄС «Про зближення законодавств держав-членів стосовно машин і механізмів» від 22 червня 1998 р. тощо.

В Україні діє розгалужене законодавство з питань охорони праці, що базується на конституційному положенні, згідно з яким кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці (ч. 4 ст. 43 Конституції України). Систему національного законодавства у сфері охорони праці утворюють Кодекс законів про працю України, закони України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV, «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-XII, постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 1 серпня 1992 р. № 442, «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30 листопада 2011 р. № 1232, наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246, наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду «Про затвердження Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту» від 24 березня 2008 р. № 53 тощо.

Законодавством України встановлено мінімальні стандарти, правила та процедури у сфері охорони праці, що спрямовані на збереження життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, які є обов'язковими для виконання підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізичними особами, які використовують найману працю.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Регулювання охорони праці в Україні здійснюється також колективними договорами, угодами. Так, колективні договори, угоди, як правило, включають розділ з охорони праці, в якому передбачається забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначаються обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

На локальному рівні регламентація охорони праці здійснюється шляхом прийняття роботодавцем положень, інструкцій та інших нормативно-правових актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. До локальних нормативно-правових актів з охорони праці належать: положення про службу охорони праці підприємства; положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві; положення про роботу уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці; положення про навчання, інструктажі і перевірку знань працівників з питань охорони праці; положення про організацію та проведення первинного та повторного інструктажів, а також пожежно-технічного мінімуму; наказ про атестацію робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам про охорону праці; положення про організацію попереднього та періодичного медичних оглядів працівників; інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт; інструкції про заходи пожежної безпеки тощо.

Національне законодавство передбачає низку гарантій прав працівників на охорону праці, які можна розділити на загальні, які поширюються на всіх без винятку працівників, що працюють на підставі трудового договору, і спеціальні, які передбачені для окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх та інвалідів.

Загальні гарантії прав працівників на охорону праці можна об'єднати у дві групи: 1) гарантії прав працівників на охорону праці під час

укладення трудового договору; 2) гарантії прав працівників на охорону праці під час роботи.

Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору. Національне законодавство закріплює вимогу, згідно з якою умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

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

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

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII).

Гарантії прав працівників на охорону праці під час роботи. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. За період простою з вищезазначених причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує норми законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з даних питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі,

передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

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

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток (ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ).

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

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

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом (ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ).

2. Охорона праці жінок.

Конституція України передбачає рівність прав жінки і чоловіка, яка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з

материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ч. 3 ст. 24).

Трудове законодавство забороняє застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. Це, наприклад, такі види ливарних робіт: вагранник; вибивальник виливків; завальник шихти у вагранки і печі, зайнятий завантаженням шихти вручну; заварник виливків рідким чавуном; заливальник металу; обрубник, зайнятий на роботах з пневмоінструментом; плавильник металу і сплавів; робітники, зайняті підвіскою гарячого лиття на конвеєрі та обслуговуванням і ремонтом обладнання у тунелях ливарних цехів.

Забороняється застосування праці жінок на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Перелік посад, пов'язаних із підземними роботами, на яких дозволяється, як виняток, використання праці жінок, затверджено Постановою Держкомпраці СРСР від 30 серпня 1957 р. № 292. Це, наприклад, начальники (директори), головні інженери шахт і копалень, їх заступники та інші керівні працівники; спеціалісти і службовці, які не виконують фізичної праці; головні, старші і дільничні маркшейдери; лікарі, середній і молодший медичний персонал, інші працівники, зайняті санітарним обслуговуванням; буфетниці; працівники, зайняті побутовим обслуговуванням; чергові, які обслуговують стаціонарні механізми з автоматичним пуском і не виконують інших робіт, пов'язаних з фізичними навантаженнями.

Забороняється залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241. Так, граничними нормами підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) є 10 кг, а підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни — 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні — 350 кг, з підлоги — 175 кг.

Не допускається залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Відповідно до ч. 2 ст. 175 КЗпП України перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Однак такий документ нині ще не затверджений.

Слід звернути увагу на те, що обмеження праці жінок у нічний час не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Національний законодавець передбачив особливі гарантії у сфері охорони праці для вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Так, не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України). Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України). Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років (ст. 178 КЗпП України).

Крім цього, до гарантій у сфері охорони праці зазначених категорій жінок можна віднести гарантії при прийнятті на роботу, звільненні з роботи, встановленні неповного робочого часу, наданні щорічних відпусток, а також надання соціальних відпусток та перерв для годування дитини.

3. Охорона праці неповнолітніх.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. На кожному підприємстві, в установі, організації має вестись спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46. Це, наприклад, бурильник шпурів, вагонетник повітряно-канатної дороги, вибірник породи,

машиніст бурової установки, машиніст відвального мосту, машиніст відвального плуга, машиніст землесосної установки, підривник, прохідник.

Забороняється залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996р. № 59. Так, забороняється призначати неповнолітніх на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються неповнолітні, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи з підймання та переміщення важких речей особи до 15 років не допускаються.

Робота неповнолітніх з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати неповнолітні, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у таблицях 1 і 2.

Т а б л и ц я 1

Граничні норми підймання та переміщення вантажів неповнолітніми під час короткочасної та тривалої роботи

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	короткочасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Примітки. Короткочасна робота — 1 - 2 підняття та переміщення вантажу; тривала — більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1 год. робочого часу. Календарний вік визначається як число повних років, що відраховуються від дати народження. У вагу вантажу включається вага тари і упаковки. Докладене м'язове зусилля при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації не повинно перевищувати граничної норми ваги вантажу, його тривалість — не більше 3 хв, подальший відпочинок — не менше 2 хв.

Т а б л и ц я 2

Граничні норми сумарної ваги вантажу для неповнолітніх у розрахунку на 1 год. робочого часу

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажів (кг), що підіймаються (переміщуються) при виконанні роботи			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата

14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Примітки. Сумарна вага вантажу дорівнює добутку ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень). Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень стола, верстата, конвеєра і т. ін. Висота підймання не повинна перевищувати 1 м. Відстань переміщення вантажу вручну не повинна перевищувати 5 м.

Трудовим законодавством передбачається обов'язкове проведення попередніх, при прийнятті на роботу неповнолітніх, і щорічних, до досягнення ними 21-річного віку, медичних оглядів (ст. 191 КЗпП України). Порядок проведення таких медичних оглядів визначається наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 р. № 246.

До гарантій у сфері охорони праці неповнолітніх належить також заборона на залучення працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України). Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом (ст. 193 КЗпП України).

Крім цього, до гарантій у сфері охорони праці неповнолітніх можна віднести встановлення їм скороченого робочого часу, надання подовженої щорічної основної відпустки (31 календарний день) у зручний для них час та інші гарантії у сфері часу відпочинку, прийняття та звільнення з роботи.

4. Охорона праці осіб зі зниженою працездатністю.

Інвалід - це особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV).

З метою встановлення ступеня обмеження життєдіяльності, причини, часу настання, групи інвалідності проводиться медико-соціальна експертиза

відповідно до Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317, Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317, та Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженої Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 5 вересня 2011 р. № 561.

Медико-соціальну експертизу проводять медико-соціальні експертні комісії, з яких утворюються в установленому порядку центри (бюро), що належать до закладів охорони здоров'я при Міністерстві охорони здоров'я Автономної Республіки Крим, управліннях охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій.

Висновки медико-соціальних експертних комісій, реабілітаційні заходи, визначені в індивідуальній програмі реабілітації інваліда, обов'язкові для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними підприємствами, установами та організаціями, в яких працює або перебуває інвалід, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форми власності.

Особі, що визнана інвалідом, залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження її життєдіяльності встановлюється I, II чи III група інвалідності.

Підставою для встановлення I групи інвалідності є стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або вродженою вадою, що призводять до значного обмеження життєдіяльності особи, неспроможності до самообслуговування і спричиняють до виникнення потреби у постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі. I група інвалідності поділяється на підгрупи А і Б залежно від ступеня втрати здоров'я інваліда та обсягу потреби в постійному сторонньому догляді, допомозі або нагляді.

Підставою для встановлення II групи інвалідності є стійкі, вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або вродженою вадою, що призводять до значного обмеження життєдіяльності особи, при збереженій здатності до самообслуговування та не спричиняють потреби в постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі.

Підставою для встановлення III групи інвалідності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або вродженими вадами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності особи, в тому числі її працездатності, але потребують соціальної допомоги і соціального захисту.

Причинами інвалідності є: 1) загальне захворювання; 2) інвалідність з дитинства; 3) нещасний випадок на виробництві (трудове каліцтво чи інше ушкодження здоров'я); 4) професійне захворювання; 5) поранення, контузії,

каліцтва, захворювання: одержані під час захисту Батьківщини, виконання обов'язків військової служби (службових обов'язків) чи пов'язані з перебуванням на фронті, у партизанських загонах і з'єднаннях, підпільних організаціях і групах та інших формуваннях, що визнані такими згідно із законодавством, в районі воєнних дій на прифронтових дільницях залізниць, на спорудженні оборонних рубежів, військово-морських баз та аеродромів у період громадянської та Великої Вітчизняної воєн або з участю у бойових діях у мирний час; одержані під час захисту Батьківщини, виконання інших обов'язків військової служби, пов'язаних з перебуванням на фронті в інші періоди; одержані в районах бойових дій у період Великої Вітчизняної війни та від вибухових речовин, боєприпасів і військового озброєння у повоєнний період, а також під час виконання робіт, пов'язаних з розмінуванням боєприпасів часів Великої Вітчизняної війни незалежно від часу їх виконання; одержані у неповнолітньому віці внаслідок воєнних дій громадянських і Великої Вітчизняної воєн та в повоєнний період; пов'язані з участю у бойових діях та перебуванням на території інших держав; пов'язані з виконанням службових обов'язків, ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи, ядерних аварій, ядерних випробувань, з участю у військових навчаннях із застосуванням ядерної зброї, іншим ураженням ядерними матеріалами; одержані внаслідок політичних репресій; пов'язані з виконанням обов'язків військової служби або службових обов'язків з охорони громадського порядку, боротьби із злочинністю та ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій; 6) захворювання: отримані під час проходження військової служби чи служби в органах внутрішніх справ, державної безпеки, інших військових формуваннях; пов'язані з впливом радіоактивного опромінення внаслідок Чорнобильської катастрофи; одержані в період проходження військової служби і служби в органах внутрішніх справ, державній пожежній охороні, органах і підрозділах цивільного захисту, Держспецв'язку.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком

випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда.

Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів.

Інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Підприємства, установи та організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані вживати заходи до запобігання інвалідності та відновлення працездатності інвалідів. У разі працевлаштування інвалідам забезпечують розумне пристосування робочих місць.

За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію, у тому числі професійну підготовку і перепідготовку згідно з індивідуальною програмою реабілітації, якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше року, зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом строку, передбаченого програмою. У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється підприємством, установою та організацією чи фізичною особою, яка використовує найману працю, під час роботи в яких настала інвалідність.

Інваліди мають право на подовжену щорічну основну відпустку. Так, інвалідам I та II груп така відпустка надається тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи — 26 календарних днів. Крім цього, за бажанням інваліда надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати: інвалідам I та II груп тривалістю до 60 календарних днів щорічно, інвалідам III групи — до 30 календарних днів щорічно.

5. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Організація розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій здійснюється роботодавцем відповідно до Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ та Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232.

Нещасний випадок — це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть (ч. 1 ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-ХІV).

До професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою (ч. 4 ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-ХІV).

Аварія — це небезпечна подія техногенного характеру, що створює на об'єкті, території або акваторії загрозу для життя і здоров'я людей і призводить до руйнування будівель, споруд, інженерних комунікацій, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого або транспортного процесу чи завдає шкоди навколишньому природному середовищу (постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30 листопада 2011 р. № 1232).

Розслідування та облік нещасних випадків. За загальним правилом, одержавши повідомлення про нещасний випадок, роботодавець зобов'язаний: 1) протягом однієї години передати з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії повідомлення про нещасний випадок: Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок; керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок — керівникові профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки — уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці); керівникові підприємства, де працює потерпілий, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства; органів державного пожежного нагляду

за місцезнаходженням підприємства у разі настання нещасного випадку внаслідок пожежі; закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння); 2) протягом доби утворити комісію у складі не менш як три особи та організувати проведення розслідування.

Роботодавець зобов'язаний створити належні умови для роботи комісії (забезпечити приміщенням, засобами зв'язку, оргтехнікою, автотранспортом, канцелярським приладдям), компенсувати витрати, пов'язані з її діяльністю, а також залучених до роботи експертів, інших спеціалістів та сприяти роботі комісії з метою своєчасного і об'єктивного проведення розслідування нещасного випадку.

До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії), представник Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за місцезнаходженням підприємства, представник первинної профспілки (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок — представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки — уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці), а також представник підприємства, інші особи. Не може входити до складу комісії безпосередній керівник робіт.

Комісія зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту її утворення:

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

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

- з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;

- вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби потерпілого, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо);

- визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;

- установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

- скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (у разі, коли нещасний випадок

визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження;

— скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

У відповідних випадках, зокрема у разі виникнення потреби у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин настання нещасного випадку, строк розслідування може бути продовжений за письмовим погодженням з територіальним органом Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства. У разі отримання письмового погодження роботодавця приймає рішення про продовження строку проведення розслідування.

Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою та всіма членами комісії. Роботодавець або у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою-підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та застрахована у Фонді соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, керівник робочого органу виконавчої дирекції Фонду, який утворив комісію, повинен розглянути і затвердити примірник акта за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) протягом доби після надходження матеріалів щодо результатів розслідування.

Нещасні випадки реєструються у журналі реєстрації осіб, що потерпіли від нещасних випадків на виробництві, роботодавцем, а у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою-підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та застрахована у Фонді соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, робочим органом виконавчої дирекції Фонду, в якому зареєстровано таку особу.

Примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 протягом доби надсилаються роботодавцем: керівникові (спеціалістові) служби охорони праці або посадовій особі (спеціалістові), на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці підприємства, працівником якого є потерпілий; потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси; Фондові соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок; територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок; первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, якщо профспілка на підприємстві відсутня. Копії актів за формою Н-5 і Н-1 надсилаються органу управління підприємства, а у разі його відсутності — місцевій держадміністрації. У разі

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

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

У разі відмови роботодавця скласти або затвердити акт за формою Н-5 або Н-1 чи незгоди потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, зі змістом зазначеного акта, надходження скарги або незгоди з висновками про обставини і причини настання нещасного випадку чи приховування факту настання нещасного випадку посадова особа органу Держгірпромнагляду має право видавати обов'язкові для виконання роботодавцем або робочим органом виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою-підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) приписи за формою Н-9 щодо необхідності проведення розслідування (повторного розслідування) нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання чи невизнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складення акта за формою Н-5 або Н-1.

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

Розслідування та облік професійних захворювань. Спеціалізованими профпатологічними лікувально-профілактичними закладами стосовно кожного хворого складається повідомлення про професійне захворювання (отруєння) за формою П-3. Протягом трьох днів після встановлення діагнозу повідомлення за формою П-3 надсилається керівникові підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за місцезнаходженням

підприємства, а також профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу.

Головний державний санітарний лікар Автономної Республіки Крим, області або міста утворює протягом трьох днів після отримання повідомлення за формою П-3 комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання, до складу якої входять представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (голова комісії), представники лікувально-профілактичного закладу, роботодавець, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за місцезнаходженням підприємства, а також у разі потреби представники інших органів.

Зазначені заклади, органи та організації протягом однієї доби з моменту одержання повідомлення за формою П-3 повинні надіслати закладові державної санітарно-епідеміологічної служби письмову інформацію про прізвище, ім'я, по батькові та посаду представника (представників), який пропонується до складу комісії з розслідування.

Розслідування випадку професійного захворювання проводиться протягом десяти робочих днів після утворення комісії з розслідування. Якщо з об'єктивних причин розслідування не може бути проведене у зазначений строк, він може бути продовжений керівником закладу, що утворив комісію, але не більш як на один місяць.

За результатами розслідування комісія складає акт проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання за формою П-4, який підписується всіма членами комісії з розслідування та затверджується головним державним санітарним лікарем Автономної Республіки Крим, області, міста, району, на водному, залізничному та повітряному транспорті, Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби, ДПтС, Держспецзв'язку, Державного управління справами та завіряється печаткою.

Акт за формою П-4 складається протягом трьох днів після закінчення розслідування у шести примірниках та надсилається хворому, робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, первинній організації відповідної профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищому профспілковому органу, профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, підприємству.

Разом з матеріалами розслідування акт за формою П-4 зберігається на підприємстві, в закладі державної санітарно-епідеміологічної служби та робочому органі виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України протягом 45 років, а в інших організаціях — не менше строку, передбаченого для вжиття визначених у ньому профілактичних заходів.

Реєстрація та облік випадків професійних захворювань (отруєнь) ведеться у журналі обліку професійних захворювань (отруєнь): на підприємстві, у робочих органах виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та в закладах державної санітарно-епідеміологічної служби на підставі повідомлень за формою П-3 та актів за формою П-4; у лікувально-профілактичних закладах на підставі медичних висновків лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, а також повідомлень за формою П-3.

Розслідування та облік аварій проводиться у разі, коли сталася:

1) аварія першої категорії, внаслідок якої: смертельно травмовано п'ять та більше осіб або травмовано десять і більше осіб; спричинено викид отруйних, радіоактивних та небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства; збільшилася більш як у 10 разів концентрація забруднюючих речовин у навколишньому природному середовищі; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства чи населення; 2) аварія другої категорії, внаслідок якої: смертельно травмовано до п'яти осіб або травмовано від чотирьох до десяти осіб; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці з чисельністю працюючих 100 і більше осіб.

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, вжити першочергових заходів до рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги, локалізації аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей, збереження до прибуття комісії з розслідування аварії обстановки на місці аварії.

Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальний орган Держгірпромнагляду, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію, орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а у разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Розслідування аварії, під час якої сталися нещасні випадки, проводиться з урахування вимог Порядку проведення розслідування та

ведення обліку нещасних випадків на виробництві. У разі коли Кабінетом Міністрів України не прийнято спеціального рішення щодо розслідування аварії, під час якої не сталося нещасних випадків, розслідування проводиться відповідними комісіями, що утворюються: у разі настання аварії першої категорії — центральним органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з відповідними органами державного нагляду за охороною праці та Державної служби з надзвичайних ситуацій (ДСНС); у разі настання аварії другої категорії — керівником органу, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з Держгірпромнаглядом та ДСНС.

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

Комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом десяти робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-5. Залежно від масштабу аварії у разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, який утворив комісію з розслідування аварії, з метою проведення додаткових досліджень або експертизи.

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

Друкування, тиражування й оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування аварії проводить підприємство, де сталася аварія, яке у п'ятиденний строк після закінчення розслідування надсилає їх прокуратурі та органам, представники яких брали участь у її розслідуванні. У разі розслідування аварії, що не спричинила нещасних випадків, примірник акта за формою Н-5 зберігається на підприємстві до завершення вжиття заходів, визначених комісією, але не менш як два роки.

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