

**ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет
ім. І.Я. Горбачевського МОЗ України»**

Кафедра управління та економіки фармації з технологією ліків

**Міжнародні норми
в галузі охорони праці.
Основні законодавчі та
нормативно-правові акти
з охорони праці в галузі**

Лектор:

д-р фарм. наук,
проф. **Грошовий Т.А.**

1. Основи охорони праці в фармації як складова системи охорони праці у державі.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, понад 100 тисяч хімічних речовин, майже 50 фізичних, 200 біологічних та близько 20 несприятливих ергономічних чинників можуть стати шкідливими і небезпечними виробничими факторами, що негативно впливають на стан здоров'я людини.

Згідно з останніми оцінками, щороку внаслідок дії виробничих факторів помирає до 2 млн. осіб.

Причому чотирма головними "вбивцями" вважаються: професійно-зумовлені онкологічні (32 %) та серцево-судинні (23 %) захворювання, нещасні випадки на виробництві (19 %) та інфекційні хвороби, виникнення яких пов'язано з умовами трудової діяльності (17 %).

Все це стосується і України, яка в результаті аварій, травм та професійних захворювань щороку втрачає близько 1 млрд. гри. і, що найбільш прикро, при цьому на виробництві травмується понад 25 тисяч осіб, у тому числі смертельно - 900-1200 чоловік.

Відповідно до даних світової статистики 80 % нещасних випадків пов'язані з людським фактором. Саме за таких обставин стає невідкладною організація навчання населення основам охорони та безпеки праці, усвідомлення кожним працівником

В загальній структурі смертності населення смертність від нещасних випадків на виробництві, травм, гострих та хронічних професійних захворювань займає одне з чільних місць, складаючи: в 1993 році - 131,2; в 1995 році - 160,7; в 1997 році - 143,7; в 1999 році - 142,7; в 2000 році - 159,4; в 2002 році - 165,0 на 100 тис. населення.

У 2004 році, за даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, постраждало 30 172 працівників із них; 994 - загинуло; 6 589 - набули професійних захворювань. При цьому серед загиблих: 265 осіб загинули в агропромисловій галузі; 200 - у вугільній промисловості; 126 - на підприємствах соціально-культурної сфери.

Отже, охорона праці являє собою систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Значення охорони праці важко переоцінити, насамперед тому, що там, де створені належні умови праці, продуктивність праці людини є значно вищою і, головне, забезпечені необхідні умови для збереження її здоров'я. Це велика біда як для працівника, так і його сім'ї. Недаремно кажуть, що закони з охорони праці "написані кров'ю".

2. Основні законодавчі акти з питань охорони праці. Закон України "Про охорону праці" та його зміст

Серед основного переліку законодавчих актів з питань охорони праці головним, незаперечне, є Закон України "Про охорону праці", прийнятий Верховною Радою України 14.10.1992 року..

Законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", а також прийнятих відповідно до них нормативних актів.

У статті 4 визначені основні принципи державної політики в галузі охорони праці, а саме принципи щодо:

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

Під час укладання 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 відбору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи,

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

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У 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 його згодою на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і, у разі потреби, встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

Законом передбачені вимоги щодо охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів, які передбачають:

- заборону застосування праці жінок на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці та підземних роботах, а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я;**
- недопуск неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці;**
- створення належних умов праці для інвалідів з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації.**

3. Система управління охороною праці та її основні принципи

Державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- **Кабінет Міністрів України;**
- **уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;**
- **міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;**
- **місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.**

Проте основним реалізатором політики з охорони праці є спеціально уповноважений державний орган - Державний комітет України з нагляду за охороною праці.

Розглядаючи систему управління охороною праці в медицині, слід зазначити, що вона, маючи відповідну державну структуру, характеризується наявністю певних структурних особливостей у кожному конкретному лікувально-профілактичному закладі, куди входять і лікарняні аптеки

4. Служба охорони праці: обов'язки, права, структура, штати

На виконання Закону України "Про охорону праці" Державним комітетом України з нагляду за охороною праці видано наказ №255 від 15.11,2004 року, згідно з яким затверджено Типове положення про службу охорони праці.

Як основні завдання служби охорони праці необхідно відзначити:

- **забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з питань удосконалення управління охороною праці на підприємстві;**
- **організацію проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників;**
- **забезпечення контролю за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, галузевої угоди, розділу "Охорона праці" у колективному договорі та актів з охорони праці, що діють у межах підприємства.**

У зв'язку з цим головними функціями служби охорони праці на підприємстві, в закладі та установі є:

- розроблення спільно з іншими підрозділами підприємства комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, планів і програм поліпшення умов праці, запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань, а також надання організаційно-методичної допомоги у виконанні запланованих заходів;**
- проведення спільно з представниками інших структурних підрозділів і за участю представників професійної спілки підприємства або, у разі її відсутності, уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці перевірок дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці;**
- складання звітності з охорони праці за встановленими формами;**
- проведення з працівниками вступного інструктажу з охорони праці**

5. Кабінет охорони праці; завдання, обладнання, організація роботи

Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці №193 від 18.07.1997 року затверджено Типове положення про кабінет охорони праці, яке поширюється на кабінети охорони праці підприємств та регіональні і галузеві (базові) методичні кабінети охорони праці.

Кабінет охорони праці є організаційним та навчально-методичним осередком пропаганди знань з питань охорони праці серед працівників, що створюється на підприємстві з чисельністю працівників понад 400 осіб за наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженої ним особи. На підприємствах з чисельністю до 400 працівників кабінет охорони праці може бути поєднаний з приміщенням для навчальних занять.

б. Громадський контроль за охороною праці, роль комісії з питань охорони праці та уповноважених трудових колективів

Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють трудові колективи через обраних ними уповноважених та професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників. Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці покликані проводити відповідні перевірки та вносити на розгляд роботодавців пропозиції щодо усунення виявлених порушень відповідно до нормативних актів з безпеки та гігієни праці.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці:

- **обираються простою більшістю голосів на загальних зборах колективу підприємства (лікарні) або лікарняного відділення (чисельний склад визначається рішенням загальних зборів із кола осіб, які за службовими обов'язками не відповідають за організацію та безпеку умов праці);**
- **проходять навчання з питань охорони праці за рахунок організації та виконують свої обов'язки у робочий час, співпрацюють із комісією з питань охорони праці та керівниками відповідних структурних підрозділів;**
- **не рідше 1 разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах, де вони обиралися;**

7. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві

Розслідування нещасних випадків на виробництві є основою для подальшої компенсації втрати працездатності потерпілими та оцінки ефективності заходів і засобів і охорони праці, що використовуються.

Розслідування нещасних випадків на виробництві слід здійснювати відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1112 від 25.08 2004 року "Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків професійних захворювань і аварій на виробництві "

Розслідування та облік нещасних випадків.

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, раптового погіршення стану здоров'я працівника або особи, яка "забезпечує" себе роботою самостійно, одержання ними поранення, травми, в тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних Іншою особою, гострого професійного захворювання, гострого професійного та Інших отруєнь, одержання тепловою удару, опіку, ураження електричним струмом, одержання Інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетруси, зсуви, тощо), що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день І більше або зумовили погребу у його переведенні на Іншу (більш легку) роботу не менш як на один робочий день, у випадку зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків, а також у разі смерті працівника на підприємстві.

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

- **терміново організувати надання першої медичної допомоги потерпілому та забезпечити у разі необхідності його доставку до лікувально-профілактичного закладу;**
- **повідомити про те, що сталося, роботодавця, керівника первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважену найманими працівниками особу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;**
- **зберегти до прибуття комісії з розслідування (комісії із спеціального розслідування) нещасного випадку обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку (якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів щодо недопущення виникнення подібних випадків у подальшому.**

Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок, зобов'язаний негайно:

- **повідомити з використанням засобів зв'язку про нещасний випадок:**
 - **робочий орган виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства за встановленою формою;**
 - **підприємство, де працює потерпілий (якщо потерпілий є працівником іншого підприємства);**
 - **органи державної пожежної охорони за місцезнаходженням підприємства (у разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі);**
 - **установу державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння));**
- **створити наказом комісію, діяльність якої має бути пов'язана з розслідуванням нещасного випадку, у складі не менше 3 осіб.**

Нещасними випадками, що пов'язані з виробництвом, визнаються ті з них, які сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків, у тому числі у відрядженні, а також ті, що сталися у період:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, яке пов'язане з використанням виробничих об'єктів, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до моменту його відбуття, в тому числі протягом робочого та понадурочного часу, або виконання завдань роботодавця у неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;**
- підготовки до початку роботи та приведення в порядок робочого місця після закінчення виробничого процесу, виконання заходів особистої гігієни, пересування територією підприємства перед початком роботи та після її закінчення;**
- приїзду на роботу або з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або на іншому транспортному засобі, який наданий роботодавцем;**
- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця в установленому порядку;**
- прямування працівника від одного об'єкта обслуговування до іншого за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця.**

Не визнаються нещасними випадками, які пов'язані з виробництвом, ті з них, що сталися з працівниками:

- **за місцем постійного проживання на території польових та вахтових селищ;**
- **під час виконання працівниками в особистих цілях транспортних засобів, машин, механізмів, устаткування, інструментів, які належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності);**
- **внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними, токсичними або отруйними речовинами, а також внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо), за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язане із застосуванням таких речовин у виробничих процесах та порушенням вимог безпеки щодо їх зберігання і транспортування або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння, до настання нещасного випадку був відсторонений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства та колективного договору;**
- **у разі алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння, що підтверджене відповідним медичним висновком, не зумовлене виробничим процесом, та є основною причиною виникнення нещасного випадку за відсутності технічних або організаційних причин його настання.**

Спеціальне розслідування нещасних випадків. Спеціальному розслідуванню підлягають:

- **нещасні випадки із смертельними наслідками;**
- **групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості ушкодження їх здоров'я;**
- **випадки смерті працівників на підприємстві;**
- **випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків;**
- **нещасні випадки з тяжкими наслідками, в тому числі з можливою інвалідизацією потерпілого.**

7.1. Розслідування та облік нещасних випадків не виробничого характеру

Нещасні випадки не виробничого характеру являють собою такі нещасні випадки, що не пов'язані з виробничою (службовою) діяльністю працівників або виконанням ними трудових обов'язків. До їх числа відносять: травми, отруєння, самогубства, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом або блискавкою, травми під час стихійного лиха та контакту з тваринами, які призвели до ушкодження здоров'я потерпілих.

Стідні випадки нещасні випадки невинного характеру, що сталися під час:

- прямування на роботу або з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, який не належить підприємству (організації) і не використовується в інтересах цієї організації;
- переміщення на будь-яких транспортних засобах;
- виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності та правопорядку), якщо це не входить до службових обов'язків;
- участь у громадських акціях (мітинги, демонстрації, агітаційно-пропагандистська діяльність тощо);
- використання газу в побуті;
- виконання робіт у домашньому господарстві та використання побутової техніки;
- перебування в громадських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, у закладах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, в інших організаціях тощо.

До розслідування нещасних випадків, які сталися під час прямування на роботу або з роботи, залучаються представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

У разі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси (якщо не надходило повідомлення від лікувально-профілактичного закладу про нещасний випадок), районна державна адміністрація (виконавчий орган міської, районної у місті ради) приймає рішення щодо необхідності проведення розслідування, визначає організацію, яка повинна проводити розслідування, і направляє її керівнику копію рішення.

Рішення щодо розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого, листка непрацездатності або довідки лікувально-профілактичного закладу.

У разі відмови організації провести розслідування нещасного випадку потерпілий або особа, що представляє його інтереси, може звернутися до районної державної адміністрації (виконавчого органу міської, районної у місті ради), яка вирішує питання щодо проведення цього розслідування.

8. Застосування штрафних санкцій до підприємств, організацій та установ.

- **За порушення нормативних актів про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища підприємства, організації можуть притягатись органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати двох процентів місячного фонду заробітної плати підприємства, організації, установи. Штрафи накладаються керівниками державного комітету України по нагляду за охороною праці та його місцевих органів.**

Підприємство сплачує штраф за кожний нещасний випадок та випадок професійного захворювання, які сталися на виробництві з його вини. Якщо встановлено факт приховання нещасного випадку, власник сплачує штраф у десятикратному розмірі. Штрафи надходять до фондів охорони праці. Власник має право оскаржити у місячний строк рішення про стягнення штрафу у судовому порядку, Несплата штрафу протягом місяця після остаточного вирішення спору тягне за собою нарахування на суму штрафу пені в розмірі двох процентів за кожний день прострочення.

Дякую за увагу !

