

Змістовний модуль №2 “Охорона праці”

ТЕМА 4 ПРОФІЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

ПРИЧИНИ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Для аналізу травматизму використовують наступну класифікацію причин нещасних випадків:

- *технічні причини;*
- *організаційні;*
- *санітарно-гігієнічні;*
- *психофізіологічні.*

Технічні причини – *недосконалість технологічних процесів, конструктивні недоліки обладнання, недостатня механізація тяжких робіт тощо.*

Організаційні причини – *недоліки в організаціях робочих місць, недоліки в навчанні працівників безпечним методам праці, незадовільний технічний нагляд за небезпечними роботами, відсутність або неякісне проведення інструктажів.*

Санітарно-гігієнічні причини – *недостатнє або нераціональне освітлення, підвищений рівень шуму, вібрації, загазованості, випромінювання, порушення правил особистої гігієни.*

Психофізіологічні причини – *великі фізичні перевантаження, однаковість праці, стресові ситуації, невідповідність анатомо-фізіологічних та психічних особливостей організму людини характеру виконуваної роботи.*

МЕТОДИ АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Мета аналізу травматизму – *це встановлення закономірностей, які викликають нещасні випадки і розробка, на цій основі, ефективних профілактичних заходів.*

Для аналізу виробничого травматизму використовують 5 основних методів:

- *статистичний;*
- *груповий;*
- *топографічний;*
- *монографічний;*
- *економічний.*

• **Статистичний метод** – *ґрунтується на вивченні причин травматизму на основі документів, в яких реєструються нещасні випадки за певний період часу (акти розслідування, листи непрацездатності).*

Цей метод дозволяє одержати узагальнене уявлення про стан травматизму, визначити його динаміку, виявити зв'язки, закономірності між обставинами і причинами нещасних випадків.

Для оцінки рівня травматизму використовують відносні статистичні показники.

1. **Показник частоти травматизму $K_{\text{ч}}$** – визначає число нещасних випадків, які припадають на 1000 працівників за встановлений календарний період (місяць, квартал, рік):

$$K_{\text{ч}} = \frac{T}{P} 10^3,$$

де : T – кількість травм за конкретний період;

P – середньооблікова кількість працюючих.

2. **Показник тяжкості травматизму $K_{\text{т}}$** – характеризує середню тривалість непрацездатності, що припадає на один нещасний випадок:

$$K_{\text{т}} = \frac{D}{T},$$

де : D – загальна кількість днів непрацездатності по усіх нещасних випадках;

T – кількість травм за конкретний період.

3. **Показник виробничих втрат $K_{\text{вв}}$** – характеризує тривалість непрацездатності, що припадає на 1000 працівників:

$$K_{\text{вв}} = K_{\text{ч}} \cdot K_{\text{т}} = \frac{D}{P} 10^3,$$

де : $K_{\text{ч}}$ – показник частоти травматизму;

$K_{\text{т}}$ – показник тяжкості травматизму.

• **Груповий метод** – дозволяє встановити повторюваність нещасних випадків незалежно від тяжкості ушкоджень.

Метод дозволяє визначити професії і роботи з більшою ймовірністю виникнення нещасних випадків, виявити дефекти виробничого обладнання та намітити шляхи його удосконалення.

• **Топографічний метод** – є найбільш наочним методом, полягає у тому, що на плані заводу, цеху або виробничої ділянці виділяють окремим кольором, відповідно цех, ділянку або обладнання, які є найбільш травмонебезпечні.

• **Монографічний метод** – включає детальне, поглиблене дослідження всього комплексу умов, які спричинили виникнення нещасних випадків. Метод виявляє не лише причини нещасних випадків, але й скриті потенційні небезпеки, які спроможні вчинити шкідливий вплив на працівника.

• **Економічний метод** – дозволяє виявити ефективність витрат на ОП, оцінити соціально-економічний ефект заходів попередження нещасних випадків.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

Постановою КМУ від 05.10.2016 р. № 741 внесено зміни до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.08.1992 р. № 442.

***Атестація робочих місць за умовами праці** – це комплексна оцінка всіх чинників виробничого середовища і трудового процесу, сукупність соціально-економічних чинників, що впливають на здоров'я і працездатність робітників у процесі трудової діяльності.*

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, виробниче обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на здоров'я нащадків, як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між роботодавцем і працівниками в питаннях реалізації в праві на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, виплат та компенсацій за роботу у несприятливих умовах.

Атестація проводиться згідно з "Порядком" та методичними рекомендаціями, які затверджуються Мінсоцполітики і МОЗ.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству або організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на п'ять років. До складу комісії залучається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а в разі відсутності профспілкової організації – уповноважена найманими працівниками особа.

При атестації робочих місць проводиться:

- комплексна оцінка виробничих чинників і характеру праці, з визначенням відповідності їх характеристик нормативним актам
- виявлення чинників і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження виробничих чинників, визначення ступеня важкості та напруженості трудового процесу на робочому місці;
- встановлення ступеня шкідливості і небезпечності праці за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими умовами праці;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни і безпеки праці.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Позачергово атестація проводиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виробничого органу, органів держпраці.

До проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, територіальні органи Держпраці.

Гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища та трудового процесу проводяться лабораторіями, атестованими Держпраці й МОЗ в порядку, визначеному Мінсоцполітики спільно з МОЗ.

Оцінка умов праці під час атестації робочих місць проводиться з метою встановлення класів (ступенів) шкідливих умов праці відповідно до Державних санітарних норм та правил "Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу", затверджених МОЗ.

Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці, формування переліку робіт.

Контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці покладається на Держпрацю. Додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, підвищена оплата праці, пільги та компенсації працівникам за роботу із шкідливими умовами праці, скорочена тривалість робочого тижня надається згідно переліку робіт з особливо важкими та шкідливими умовами праці.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ НОРМ І ПРАВИЛ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Адміністрація підприємства, у відповідності до законодавства, несе відповідальність за:

- *збереження здорових і безпечних умов праці;*
- *правильне і своєчасне розслідування нещасних випадків.*

Робітники і службовці несуть відповідальність за порушення вимог ОП, які встановлено правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Види відповідальності:

- *дисциплінарна;*
- *адміністративна;*
- *матеріальна;*
- *кримінальна.*

▪ **Дисциплінарна відповідальність.** Передбачає такі види покарання, як догана та звільнення. До відповідальності має право посадова особа, в прямій підлеглості якої знаходиться порушник (начальник цеху, ділянки, лабораторії, виконроб тощо).

За одне порушення прав техніки безпеки можна накласти одне стягнення.

Притягти до відповідальності можливо не пізніше **6 місяців** з дня вчинення і **1 місяця** з дня виявлення проступку.

Оскаржити покарання можна у **3 місячний** строк.

Дисциплінарне покарання вважається знятим через **1 календарний рік**.

▪ **Адміністративна відповідальність.** Полягає у накладанні **штрафних санкцій** на винну особу. До відповідальності притягаються особи адміністративно-управлінського персоналу і робітники не пізніше **1-го місяця** після здійснення порушення.

Штраф за **порушення вимог законодавчих актів про ОП** складає:

- **для робітників** – від **4** до **10** неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

- **для посадових осіб** – від **20** до **40** неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Штраф за **невиконання вимог службових осіб** державного нагляду, щодо усунення порушень законодавства про ОП складає:

- **для робітників** – від **3** до **5** неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

- **для посадових осіб** – від **10** до **14** неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Штрафи **за підсумками перевірки стану ОП** на підприємстві накладаються:

- **керівником державного нагляду за ОП** – до **2%** від місячного фонду заробітної плати підприємства;

- **начальниками територіальних управлінь** – до **1%** від місячного фонду заробітної плати підприємства;

- **начальниками інспекцій** – до **0,5%** від місячного фонду заробітної плати підприємства.

Якщо встановлено **факт приховування** нещасного випадку, штраф сплачується у **10-кратному** розмірі.

Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні – **100 мін.** заробітних плат.

Порушення строків виплати зарплати працівникам більш ніж на 1 місяць - **3 мін.** заробітні плати.

Оскаржити адміністративне покарання можна у **місячний строк**.

▪ **Матеріальна відповідальність.** Це відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної підприємством працівникам або працівниками підприємству. Виплачується з заробітної плати винного.

▪ **Кримінальна відповідальність.** До відповідальності притягається винна особа за порушення, які призвели до реальної загрози життю і здоров'ю громадян або стали причиною смертельного випадку чи тяжких тілесних ушкоджень (*виправні роботи до 2-х років, обмеження волі до 5-ми років або позбавлення волі до 7-ми років з неможливістю обіймати певні посади до 2-х років*).

Кримінальна відповідальність настає після завершення слідчих дій за заявою громадян або повідомленням інспекторів контролюючих органів та винесення рішення суду (*районного, міського*).