

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА АЕРОЛОГІЇ

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

щодо організації самостійної роботи студентів з  
нормативної навчальної дисципліни циклу  
професійної та практичної підготовки та  
навчальної дисципліни циклу гуманітарної  
та соціально-економічної підготовки

**ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Напрямок підготовки: 6.030502. Економічна кібернетика

6.030508. Фінанси і кредит.

6.030504 Економіка підприємства

6.030509 Облік і аудит

6.030601. Менеджмент .

6.030503. Міжнародна економіка.

6.030505 Управління персоналом та економіка праці

**РОЗГЛЯНУТО**

Протокол засідання кафедри  
охорони праці та аерології  
від «22» березня 2013 р. № 11

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Протокол засідання  
Навчально-видавничої  
Ради ДонНТУ  
від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 р. № \_\_\_\_

Донецьк, 2013 р.

УДК 62-784

Основи охорони праці. Методичні вказівки до самостійної роботи / Укладачі: Н.С. Біла, Г.М. Бутузов, С.С. Нікішаєва -Донецьк: ДонНТУ, 2013. – 41 с.

Наведені програма курсу і методичні вказівки до вивчення розділів курсу, а також літературні джерела.

Призначені для студентів очної форми навчання напряму підготовки: 6.030502. Економічна кібернетика 6.030508. Фінанси і кредит, 6.030504 Економіка підприємства, 6.030509 Облік і аудит, 6.030601. Менеджмент, 6.030503. Міжнародна економіка, 6.030505 Управління персоналом та економіка праці.

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Метою самостійної роботи студентів при вивченні курсу є закріплення теоретичних та практичних знань, які студент набув при вивченні матеріалу лекцій, шляхом роботи над рекомендованою навчальною літературою, а також отримання додаткових знань щодо заходів з охорони праці.

Крім того, на самостійне вивчення за допомогою учбової літератури можуть бути винесені окремі теми чи розділи дисципліни, які передбачені робочою програмою, але за тими чи іншими причинами не знайшли відображення в лекційному курсі. Такі теми визначаються викладачем і заздалегідь доводяться до відому студентів на лекціях чи консультаціях з дисципліни.

В ході самостійної роботи студентам рекомендовано уважно опрацювати матеріал за даною темою чи розділом теми за конспектом лекцій, визначити ті питання, які здаються не зовсім зрозумілими чи доведеними на лекції у скороченому обсязі і шляхом опрацювання відповідного розділу рекомендованої основної навчальної літератури усунути недоліки в освоєнні цих питань. Додаткове вивчення рекомендованої додаткової літератури допоможе студенту підвищити рівень знань за визначеною темою.

Самостійний контроль якості підготовки студенту рекомендується здійснювати за допомогою контрольних питань за відповідним розділом чи темою.

## **1. ГАЛУЗЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СИСТЕМУ СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Це Положення про систему стимулювання охорони праці на підприємстві є міжгалузевим нормативно-методичним документом, націленим на забезпечення дієвості та ефективності заходів з охорони праці, підвищення зацікавленості всіх категорій працівників у формуванні та підтримці здорових і безпечних умов праці. Воно призначене для використання при організації оплати та стимулювання праці з урахуванням стану охорони праці на всіх підприємствах незалежно від форм власності і господарювання. Викладені в Положенні принципи організації, форми, показники, умови, розміри матеріального стимулювання охорони праці конкретизуються на підприємствах у відповідних розділах колективного договору, положеннях про оплату праці та матеріальне стимулювання, трудових договорах (контрактах) з урахуванням особливостей організації виробництва та праці. Загальні положення Стимулювання охорони праці є підсистемою в системі управління охороною праці, а також у системі стимулювання виробництва на підприємстві. Нормативно-правовою основою організації стимулювання охорони праці на підприємстві є чинне законодавство про працю, про охорону праці, документи договірної регулювання охорони праці (генеральна, галузева, регіональна угоди) та це Положення. Стимулювання охорони праці поєднує форми матеріального і морального заохочення з комплексом заходів: економічного, дисциплінарного та адміністративного впливу на порушників правил безпеки, норм і вимог охорони праці, а також на керівників і фахівців, що не забезпечують безпеку праці, дотримання норм і вимог охорони праці. Стимулювання охорони праці будується на наступних принципах: органічна убудованість стимулювання охорони праці в загальну систему стимулювання виробництва і праці, включення показників охорони праці до числа оціночних показників результатів господарської діяльності підприємств і трудової діяльності працівників; охоплення стимулюванням охорони праці всіх категорій працівників: керівників, фахівців, робітників; об'єктивність і комплексність оціночних показників охорони праці, облік показниками як стану охорони праці (дотримання встановлених норм і вимог охорони праці, правил безпечної поведінки), так і наслідків цього стану (аварійність, нещасні випадки, загальна і професійна захворюваність);

диференціація оціночних показників і умов стимулювання охорони праці за категоріями і групами працівників з урахуванням їх професійних (посадових) обов'язків і можливостей впливу на охорону праці;

безвідмовність стимулювання охорони праці: гарантованість заохочень і невідворотність покарань;

порівнянність розмірів винагород та санкцій за показниками охорони праці з розмірами винагород та санкцій за показниками виробництва;

гласність умов стимулювання, заохочень і покарань за показниками охорони праці.

Матеріальне стимулювання охорони праці - це поєднання матеріального заохочення і матеріальних санкцій.

Матеріальне заохочення за досягнення у забезпеченні охорони праці здійснюється у формі преміювання, встановлення або підвищення розмірів надбавок за високу професійну майстерність (для робітників), за високі досягнення в праці (для керівників та спеціалістів), підвищення розряду (для робітників), окладу (для керівників та спеціалістів), а також шляхом нагородження цінними подарунками, надання пільгових путівок до санаторіїв та будинків відпочинку, відряджень на виставки і т.п.

Матеріальні санкції за недотримання (порушення, незабезпечення) норм і вимог охорони праці здійснюються шляхом повного або часткового позбавлення премій за виробничі показники (депреміювання), позбавлення або зниження розмірів надбавок, зниження окладу, перекладу на менш відповідальну і нижчеоплачувану роботу.

Матеріальне стимулювання охорони праці має бути переважно систематичним, тобто здійснюватися із встановленою періодичністю: преміювання (депреміювання) - щомісяця або щокварталу, встановлення або підвищення розмірів (скасування або зниження розмірів) надбавок, підвищення розрядів, підвищення (зниження) окладів - з періодичністю перевірити знань (іспитів) з техніки безпеки та атестації працівників.

Одноразові заохочення у формі премій або інших винагород (подарунків, путівок і т.п.) можуть проводитися за виконання особливо важливих робіт (заходів) або за особливі досягнення в сфері охорони праці.

Разові санкції у формі дострокового позбавлення або зниження розмірів надбавок, перекладу на менш відповідальним і нижчеоплачувану роботу застосовуються за разові грубі або неодноразові порушення правил безпеки, норм охорони праці або за систематичне незабезпечення їх дотримання.

Під грубим порушенням правил безпеки тут і далі мається на увазі порушення, що призвело або могло призвести до нещасного випадку зі смертельним наслідком, групового нещасного випадку, аварії I або II категорії.

Матеріальне стимулювання охорони праці має бути переважно індивідуальним. При застосуванні колективних форм стимулювання у формі преміювання (депреміювання) суми премій (зменшення премій) повинні розподілятися між членами колективу, як правило, з урахуванням їх особистої участі у досягненнях (упущення, порушення) у сфері охорони праці за прийнятими показниками стимулювання.

Матеріальне стимулювання охорони праці слід поєднувати з моральним заохоченням: нагородженням відомчими відзнаками, почесними грамотами, спеціальними вимпелами, іншими відмітними знаками, присвоєнням почесних звань, занесенням на дошку Пошани і т.п.

Стимулювання попереджувального характеру діяльності в сфері охорони праці передбачає забезпечення виконання працівниками загальних і

специфічних обов'язків і правил поведінки, передбачених галузевими Правилами безпеки та іншими нормативними документами з охорони праці, діючими на підприємстві.

Загальні для всіх працівників обов'язки, що входять до числа заохочувані при виконанні і караних при невиконанні, включають:

облюденіе вимог з охорони праці, передбачених Правилами безпеки, інструкціями з охорони праці, трудовим (колективним) договором (угодою), правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, іншими нормативними документами у частині, що відноситься до трудової діяльності працівника;

виконання вимог технічних документів, що регламентують виконання робіт, що стосуються професії (посади) працівника;

керівництво інструкціями з експлуатації машин, обладнання та виробів в межах професії (посади) працівника, що обслуговується ним робочого місця;

знання і вміння користуватися сигналами аварійного оповіщення, правилами поведінки при аваріях, планом ліквідації аварій (у відповідності зі своїм місцем у його виконанні), запасними виходами, місцями розташування засобів саморятування та протипожежного захисту;

проходження медогляду, навчання, інструктажів та перевірки знань правил, норм та інструкцій з безпеки праці;

особисту участь у здійсненні заходів щодо усунення небезпечних виробничих ситуацій;

надання допомоги потерпілим при нещасних випадках;

своєчасне інформування про небезпеки безпосереднього керівника робіт, диспетчера або іншої відповідальної особи;

співпрацю з керівництвом підприємства і фахівцями з питань організації безпечних і нешкідливих умов праці.

Загальні для всіх працівників порушення правил поведінки на підприємстві, які повинні входити до числа карних, включають:

видачу нарядів (завдань) на роботу в місця, що мають порушення вимог Правил безпеки, крім нарядів на усунення цих порушень, а також вказівок, які можуть призвести до порушень правил безпеки;

знаходження або проведення робіт у місцях, стан яких становить небезпеку для людей, за винятком робіт з усунення цих небезпек;

самовільне виконання робіт, що не відносяться до отриманого наряду (завданням) і професійним (посадовою) обов'язків працівника, за винятком випадків, коли створюється загроза аварії, здоров'ю та життю людей;

виконання роботи (для працівників шахт - перебування в шахті) в несправних або не відповідають умовам роботи спецодязі, взуття, головному уборі, без необхідних інших засобів індивідуального захисту;

роботу без запобіжних поясів на всіх об'єктах, де є небезпека падіння людей з висоти;

спуск у шахту, пересування та ведення робіт у підземних виробках без справного індивідуального акумуляторного світильника;

куріння і користування відкритим вогнем у підземних виробках, надшахтних будівлях, приміщеннях лампових і сортувань, на поверхні шахти ближче 30 м від дифузора вентилятора та будівель дегазаційних установок, біля гирл виробок, що виходять на земну поверхню;

сон, розпивання алкогольних напоїв, прийом наркотичних чи токсичних речовин, а також перебування в нетверезому стані або під дією зазначених речовин на всій території підприємства.

Розробку розділів колективного договору, положень та інших документів, що стосуються матеріального і морального стимулювання охорони праці, система-тичні визначення враховуються при цьому показників по виробничих підрозділах і підприємству загалом, аналіз і оцінку ефективності стимулювання охорони праці здійснює служба охорони праці за участю комітету профспілки, служби трудових відносин та оплати праці та з залученням за необхідності інших служб підприємства.

Систематичне стимулювання охорони праці відповідно до колективного договору і затверджених положень здійснює в установленому порядку служба трудових відносин та оплати праці на основі даних, що подаються службою охорони праці. Одноразові заохочення та санкції за показниками охорони праці здійснюються керівництвом підприємства за поданням служби охорони праці і за узгодженням з комітетом профспілки.

Джерелами матеріального заохочення за показниками охорони праці є фонд оплати праці і кошти фонду охорони праці, передбачені на ці цілі кошторисом використання фонду.

Систематичне матеріальне заохочення за показниками охорони праці в усіх формах (у тому числі шляхом збільшення основних премій за умови неперевищення планової собівартості кінцевої продукції підприємства) здійснюється за рахунок фонду оплати праці, що відносяться на витрати виробництва (собівартість) продукції; збільшення основних премій у випадках перевищення: планової собівартості кінцевої продукції здійснюється за рахунок частини фонду оплати праці, яка утворюється у межах залишається в розпорядженні підприємства прибутку, а при відсутності прибутку - за рахунок і в межах коштів фонду охорони праці.

Разове матеріальне заохочення за показниками охорони праці в усіх формах здійснюється за рахунок коштів фонду охорони праці.

Застосування передбачених цим Положенням матеріальних санкцій за недотримання (порушення, незабезпечення) норм охорони, безпеки праці не звільняє працівників підприємств від дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності, а також від матеріальної відповідальності за нанесення збитку підприємству, згідно з чинним законодавством.

### ***1.1 Основні показники (критерії) та умови стимулювання охорони праці***

Показники та умови стимулювання охорони праці знаходять відображення в основних галузевих і міжгалузевих нормативно-правових

документах (типовому положенні про систему управління охороною праці, галузевому, регіональному угодах, положенні про преміювання працівників галузі) і відповідних документах на рівні підприємства (положенні про систему управління охороною праці, колективному договорі, положеннях про оплату праці та преміювання працівників підприємства, трудових договорах та ін.)

Показниками систематичного стимулювання охорони праці на підприємстві повинно враховуватися:

дотримання правил безпеки, норм і вимог охорони праці;

якість і своєчасність робіт із забезпечення безпеки праці;

наявність (відсутність), частота зупинок робіт за порушення правил безпеки, норм і вимог охорони праці;

наявність (відсутність), частота накладення штрафів за порушення правил безпеки, норм і вимог охорони праці;

якість і своєчасність виконання заходів програм (планів) з поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також зобов'язань по охороні праці колективного договору;

забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту;

наявність (відсутність), рівень (частота) аварійності, нещасних випадків, профзахворювань;

суми витрат на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві та на ліквідацію наслідків нещасних випадків;

достовірність оперативної та звітної інформації про стан охорони праці по робочих місцях, підрозділам і підприємству в цілому;

організація ліквідації аварій та рятування людей при виникненні аварійних ситуацій.

Одноразові заохочення діяльності в сфері охорони праці можуть здійснюватися:

за якісне проведення атестації робочих місць за умовами праці;

за виконання окремих особливо важливих заходів, передбачених у програмах (планах) щодо підвищення рівня охорони праці і в колективних договорах;

за впровадження новітніх розробок щодо поліпшення умов, охорони праці;

за розвиток раціоналізації і винахідництва в сфері охорони праці;

за якісну організацію оглядів-конкурсів з охорони праці, змагання за працю без аварій і травм;

за результатами оглядів-конкурсів з охорони праці, підсумками змагання за працю без травм і аварій;

за активну пропаганду безпечної роботи, здорового способу життя;

за здійснення інших заходів, націлених на забезпечення і підвищення рівня охорони праці та здоров'я;

за сумлінне та ефективне виконання обов'язків уповноваженого трудового колективу, громадського інспектора з охорони праці;

за своєчасне особисте усунення виниклих виробничих небезпек;

за активну участь у ліквідації аварій, порятунку людей в аварійних ситуаціях.

Умови, способи, масштаби, розміри стимулювання охорони праці повинні бути диференційовані за групами працівників в залежності від їх ролі і місця в системі охорони праці. Диференціація показників, врахованих при систематичному стимулюванні охорони праці.

Умови матеріального стимулювання першого керівника підприємства (директора, голови правління) визначаються контрактом.

В умовах контракту за керівником закріплюються обов'язки щодо створення в кожному структурному підрозділі і на кожному робочому місці умов праці відповідно до вимог нормативних актів, а також щодо забезпечення дотримання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

У разі допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком, аварії I або II категорії з вини підприємства премія керівнику не нараховується.

Премія не нараховується і в разі систематичних порушень чинного законодавства з охорони праці, зафіксованих службовими особами органів державного нагляду за охороною праці.

Для інших керівних працівників підприємства (головний інженер, заступники директора та головного інженера з виробництва), керівників функціональних виробничих служб (головні: механік, енергетик, металург, зварник та ін, їх заступники, начальники змін підприємства), керівників та спеціалістів виробничих підрозділів - ділянок, цехів (начальники, їх заступники і помічники, механіки та енергетики, їх заступники, начальники змін цехів, гірські майстри, майстри, інші керівники і спеціалісти) стимулювання охорони праці має доповнювати основне стимулювання з виробничо-економічними показниками. Заохочення здійснюється шляхом збільшення основних премій за квартал, а покарання - шляхом повного або часткового позбавлення премій за той період (місяць), в якому стан безпеки, охорони праці визнано незадовільним (недостатньо задовільним).

Для стимулювання керівних працівників підприємства стан охорони праці слід оцінювати системою показників або одним інтегральним показником, сумарно відображає приватні показники з урахуванням їх значимості і взаємозалежності. В аналогічному порядку може здійснюватися також матеріальне стимулювання керівних працівників інших підприємств.

Керівники функціональних виробничих служб, керівники і спеціалісти виробничих підрозділів заохочуються шляхом збільшення основних премій на 15-50% у разі недопущення на відповідних об'єктах (для головного механіка - на обслуговуваному обладнанні, для головного енергетика - в системі енергопостачання, для начальників змін - у відповідній зміні, для керівників і фахівців виробничих підрозділів - у відповідному підрозділі і т.д.) аварій з простоями тривалістю більше однієї зміни, зупинок робіт органами нагляду і контролю за охороною праці, нещасних випадків, а також при своєчасному і якісному виконанні заходів щодо забезпечення охорони і

поліпшення умов праці. При безперервному дотриманні умов заохочення його розміри слід підвищувати в кожному наступному періоді (кварталі) до встановленого граничного розміру: якщо в звітному кварталі основна премія збільшується на 15%, то в наступному - на 25, потім - на 35 і на 50% (граничний розмір).

У випадках аварій і зупинок робіт тривалістю більше двох змін, нещасних випадків, грубих порушень правил безпеки (незалежно від наслідків), несвоєчасне та (або) неякісного виконання заходів з охорони праці основна премія за відповідний період (місяць) зазначеним працівникам зменшується на 15-50 %. Конкретний розмір зменшення основної премії встановлюється керівником підприємства з урахуванням характеру порушень (упущень), тяжкості їх наслідків, ступеня вини працівників.

На підприємствах, де систематично здійснюється атестація (переатестація) робочих місць за умовами праці і функціонує постійно діюча комісія з цих питань, при стимулюванні керівних працівників, керівників і фахівців виробничих служб та підрозділів можуть використовуватися узагальнюючі показники стану охорони праці, які враховують, поряд з іншими приватними показниками, гігієнічну оцінку умов праці та безпеку обладнання. При стимулюванні окремих керівників і спеціалістів (начальники змін в цехах, майстри та ін) може використовуватися узагальнений показник забезпечення вимог охорони праці. Всі перераховані в даному пункті працівники повинні повністю позбавлятися основної премії за допущені нещасні випадки зі смертельним наслідком, групові нещасні випадки, аварії I і II категорій, за самовільне відновлення робіт, зупинених державним наглядом, видачу неправдивих повідомлень про усунення порушень норм і вимог охорони праці, неправдивої інформації про стан охорони праці, несвоєчасне або неналежне вжиття заходів з порятунку людей при аваріях.

Для керівників, фахівців служб, підрозділів з охорони праці (заст. директора з охорони праці, всі працівники служби охорони праці, начальник дільниці ВТБ на шахті, керівники аналогічних підрозділів по забезпеченню техніки безпеки на інших підприємствах, їх заступники і помічники, гірські майстри, майстри ) преміювання за охорону праці має бути основним і виробляється і в разі невиконання планів виробництва по підприємству, але з диференціацією розмірів премій в залежності від виконання показників, встановлених для виплати основної премії керівництву підприємства. Оцінку стану охорони праці для преміювання цих працівників слід здійснювати так само, як і при стимулюванні керівних працівників підприємства, системою показників або одним інтегральним, узагальнюючим показником.

Для керівників і фахівців підрозділів, що виконують профілактичні роботи з техніки безпеки (ПРТБ) або роботи, до яких пред'являються особливі вимоги щодо безпеки їх ведення (наприклад, вибухові роботи), основним показником преміювання має бути якісне і своєчасне виконання робіт відповідно до затверджених технологічними паспортами. При несвоєчасному виконанні або порушення графіків або технології робіт премія

зменшується або не нараховується. Розміри премій слід диференціювати залежно від виконання показників виробництва по підприємству або обслуговуються підрозділам. Наприклад, якщо частка робіт, виконаних несвоєчасно або з відступами від технології (за відмітками керівників обслуговуваних підрозділів в нарядах-путівки, нарядах-завданнях виконавців робіт), становить менше 5%, преміювання здійснюється в розмірі 20% основного заробітку, а якщо частка таких робіт становить від 5 до 15% - у розмірі 10% основного заробітку; при більш високій частці зазначених робіт, а також при разових грубих порушеннях технології робіт, що призвели до аварії або нещасного випадку, преміювання не проводиться; при виконанні плану виробництва по підприємству або обслуговуються ділянкам зазначені розміри премій подвоюються.

Робітників, зайнятих експлуатаційним і технічним обслуговуванням стаціонарного обладнання і установок, що забезпечують безпечне ведення робіт на підприємстві (вентиляторів, холодильних установок, засобів газового захисту, електропідстанцій, засобів зв'язку), слід преміювати за безперебійне, безаварійне функціонування обслуговуваних об'єктів з диференціацією розмірів премій в залежності від виконання планів основного виробництва по підприємству.

Робітники, зайняті на інших, не зазначених в п. 3.9-3.10, роботах, повинні стимулюватися за показниками охорони праці додатково до стимулювання за показниками виробництва. Наприклад, колективні премії, що нараховуються бригадам за показниками виробництва і продуктивності праці, при роботі без нещасних випадків і зупинок контролюючими органами і службами збільшуються за перший місяць на 15%, а за наступні місяці - на 20, 25 і 30%; при допущенні з вини членів бригади нещасних випадків і зупинок тривалістю більше двох змін колективна премія зменшується на 25%, а при допущенні нещасних випадків зі смертельним наслідком, групових нещасних випадків і зупинок тривалістю більше доби - на 50%. Аналогічно слід стимулювати в індивідуальному порядку не входять до складу бригад робітників, зайнятих на найбільш відповідальних роботах.

Індивідуальне матеріальне стимулювання робітників як при індивідуальній, так і при колективній (бригадній) формах оплати праці може здійснюватися за узагальнюючим показником дотримання вимог охорони праці. Матеріальне заохочення працівників за показниками охорони праці шляхом збільшення основних премій встановленими максимальними (граничними) розмірами основних премій не обмежується.

Усі працівники підприємства, незалежно від професії (посади) і місця роботи, за порушення технології робіт, правил безпеки, норм і вимог охорони праці, неправдиву інформацію про стан охорони праці мають позбавлятися основний премії повністю або частково з урахуванням наслідків допущених порушень. Особи, винні у нещасних випадках зі смертельним наслідком, групових нещасних випадках, аваріях I та II категорій, які допустили самовільне відновлення робіт, зупинених органами (службами) нагляду і контролю за охороною праці, позбавляються премій повністю.

Критеріями матеріального стимулювання охорони праці у формі встановлення або підвищення розмірів (позбавлення або зниження розмірів) надбавок, підвищення розрядів, підвищення (зниження) окладів є рівень знань правил безпеки, норм і вимог охорони праці та ступінь їх дотримання (забезпечення) у практичній роботі, оцінювані при перевірці знань (іспитах) з техніки безпеки або атестації працівників. При цьому підставою для матеріального заохочення у зазначених формах є тривала (не менше року) робота без порушень правил безпеки, норм і вимог охорони праці.

Форми і умови разового стимулювання діяльності у сфері охорони праці встановлюються керівництвом підприємства за поданням служби охорони праці в кожному конкретному випадку.

Робітників, зайнятих експлуатаційним і технічним обслуговуванням стаціонарного обладнання і установок, що забезпечують безпечне ведення робіт на підприємстві (вентиляторів, холодильних установок, засобів газового захисту, електропідстанцій, засобів зв'язку), слід преміювати за безперебійне, безаварійне функціонування обслуговуваних об'єктів з диференціацією розмірів премій в залежності від виконання планів основного виробництва по підприємству.

Робітники, зайняті на інших, роботах, повинні стимулюватися за показниками охорони праці додатково до стимулювання за показниками виробництва. Наприклад, колективні премії, що нараховуються бригадам за показниками виробництва і продуктивності праці, при роботі без нещасних випадків і зупинок контролюючими органами і службами збільшуються за перший місяць на 15%, а за наступні місяці - на 20, 25 і 30%; при допущенні з вини членів бригади нещасних випадків і зупинок тривалістю більше двох змін колективна премія зменшується на 25%, а при допущенні нещасних випадків зі смертельним наслідком, групових нещасних випадків і зупинок тривалістю більше доби - на 50%. Аналогічно слід стимулювати в індивідуальному порядку не входять до складу бригад робітників, зайнятих на найбільш відповідальних роботах.

Індивідуальне матеріальне стимулювання робітників як при індивідуальній, так і при колективній (бригадній) формах оплати праці може здійснюватися за узагальнюючим показником дотримання вимог охорони праці. Матеріальне заохочення працівників за показниками охорони праці шляхом збільшення основних премій встановленими максимальними (граничними) розмірами основних премій не обмежується.

Усі працівники підприємства, незалежно від професії (посади) і місця роботи, за порушення технології робіт, правил безпеки, норм і вимог охорони праці, неправдиву інформацію про стан охорони праці мають позбавлятися основної премії повністю або частково з урахуванням наслідків допущених порушень. Особи, винні у нещасних випадках зі смертельним наслідком, групових нещасних випадках, аваріях I та II категорій, які допустили самовільне відновлення робіт, зупинених органами (службами) нагляду і контролю за охороною праці, позбавляються премій повністю.

Критеріями матеріального стимулювання охорони праці у формі встановлення або підвищення розмірів (позбавлення або зниження розмірів) надбавок, підвищення розрядів, підвищення (зниження) окладів є рівень знань правил безпеки, норм і вимог охорони праці та ступінь їх дотримання (забезпечення) у практичній роботі, оцінюванні при перевірці знань (іспитах) з техніки безпеки або атестації працівників. При цьому підставою для матеріального заохочення у зазначених формах є тривала (не менше року) робота без порушень правил безпеки, норм і вимог охорони праці.

Форми і умови разового стимулювання діяльності у сфері охорони праці встановлюються керівництвом підприємства за поданням служби охорони праці в кожному конкретному випадку.

## **2. ПРОБЛЕМИ ФІЗІОЛОГІЇ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОЇ САНІТАРІЇ У ГАЛУЗЯХ ПРОМИСЛОВОСТІ, КОТРІ ВИКОРИСТОВУЮТЬ РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ ОБЧИСЛЮВАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ**

Стан умов праці в обчислювальних центрах, офісних, банківських та інших приміщеннях. Науково-технічний зумовив широке застосування практично у всіх галузях промисловості і в побуті великої різноманітності оргтехніки та інших приладів і пристроїв (ЕОМ, ПК, ксерокси, мобільні телефони, кондиціонери, іонізатори повітря, нагрівачі, вентилятори і т.д.). В даний час немає ні одного офісу фірми чи компанії, де співробітники не використовували б комп'ютери. Зрозуміло, що таке розмаїття застосовуваних технічних пристроїв характеризується наявністю небезпечних і шкідливих факторів, які впливають на стан здоров'я працюючих. Сучасна професія користувача ПК відноситься до розумової праці, який характеризується: високою напругою органів зору, одноманітною позою, великою кількістю стереотипних високо-координованих рухів, виконуваних тільки м'язами кистей рук; значним нервово-емоційною напругою, особливо в умовах браку часу; робота з великими масивами інформації. Експлуатація оргтехнічних пристроїв і перш за все ПК супроводжується впливом на організм комплексу факторів трудового процесу та виробничого середовища. У результаті настають зміни функціонального стану центральної нервової, серцево-судинної систем організму, що характеризуються вираженою напругою.

Накопичуються в процесі роботи зміни призводять до ризику розвитку певних захворювань, які в багатьох країнах світу вважаються професійними. Розумова праця об'єднує роботи, пов'язані з прийомом та переробкою інформації, що вимагають напруги сенсорно апарату, пам'яті, уваги, активізації процесів мислення. Дедалі більшого поширення набуває операторський працю, пов'язану з підвищеними вимогами до функцій пам'яті, уваги, швидкості сприйняття і переробки інформації. Значні фізичні та розумові навантаження можуть призвести до розвитку стомлення або навіть перевтоми, тобто до стану, прикордонному між нормою і патологією.

Тому і класифікують працю за ступенем тяжкості і напруженості. Показники і критерії оцінки тяжкості та напруженості праці наведено в ДНАОП 0.03-8.03-86 «Гігієнічна класифікація праці № 4137-86». Класифікація небезпечних і шкідливих виробничих факторів є методологічною основою для встановлення гігієнічного класу робіт, що в підсумку дозволяє оцінити конкретні умови праці в робочій зоні. Виходячи з принципів «Гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудових процесів» умови праці поділяються на 4 класи (наказ Міністра охорони здоров'я України № 5 від 10.01.95 р.).

Для того щоб охарактеризувати умови праці, дати оцінку ступеня їх відповідності біологічним можливостям організму людини, оцінити ступінь потенційної небезпеки виробничих факторів для працюючого необхідно розташовувати кількісної характеристикою факторів на робочому місці і еталоном порівняння, визнаним в якості безпечного рівня фактора. Таким еталоном служать гігієнічні нормативи. Згідно ДСТУ 2293-93 гігієнічний норматив-це кількісний показник, який характеризує оптимальний чи допустимий рівень фізичних, хімічних, біологічних факторів навколишнього та виробничого середовища. Основний нормативний документ з охорони праці користувачів ПК - НПАОП 0.00-1.31-99 «Правила охорони праці Під годину експлуатації електро-обчислювальних машин».

Основні шкідливі виробничі фактори, що впливають на організм користувача ПК та інших видів оргтехніки:

- напруга зорових органів і пов'язане з ним стомлення, захворювання та побічні ефекти;
- значне навантаження на пальці і кисті рук, яка при відсутності профілактики та медичного контролю можуть викликати професійні захворювання;
- тривале перебування в одній і тій же позі, що викликає застійні явища в організмі, що може сприяти різним захворюванням;
- випромінювання різного виду при використанні відеомоніторів на електропроменевих трубках (м'яке рентгенівське випромінювання, ультрафіолетове, видиме, інфрачервоне випромінювання, низько і високочастотне електромагнітне випромінювання), електростатичні поля;
- механічні шуми, пов'язані з роботою принтера, вентиляторів системи охолодження комп'ютера і кондиціонера, приводів читання CD-дисків.;
- вібрація;
- іонізація повітря;
- наявність у повітрі робочої зони шкідливих хімічних речовин, які виділяють витратні матеріали і пластмасові корпуси ПК;
- електромагнітне випромінювання мобільних телефонів;
- виділення в повітря робочої зони шкідливих хімічних речовин при ксерокопюванні документів;
- поглинання з повітря робочої зони працюють кондиціонерами негативно заряджених аероіонів, а також накопичення в них шкідливих

мікроорганізмів (мікроби, віруси, гриби, бактерії), які потрапляють в повітря робочих приміщень.

Переходячи до поняття «професійна хвороба» необхідно зазначити, що це такий патологічний стан, обумовлений роботою і пов'язане з надмірним напруженням організму чи несприятливим впливом шкідливих виробничих факторів. Діагноз професійного захворювання ставиться в кожному випадку з урахуванням характеристики умов праці, тривалості роботи за певним фахом, даних попередніх медичних оглядів, результатів клініко-лабораторних та діагностичних досліджень. Професійними захворюваннями є ті, що виключно або з переважною частотою зустрічаються серед працівників даної професії. Поряд з професійними в даний час виділяють так звані виробничо зумовлені захворювання, тобто ті, протягом яких посилюється умовами праці, а частота перевищує таку у працюючих поза впливу несприятливих виробничих факторів. Давно було відмічено, що особи, що піддаються впливу різних шкідливих виробничих факторів, частіше хворіють загальними захворюваннями (грип, запалення верхніх дихальних шляхів і легенів, розладами травлення, попереково-крижовий радикуліт, хронічні тендовагініти, координаторні неврози, тромбофлебіт, неврити, невралгія, хронічні артрити, бурсити, остеохондрози), що ці захворювання протікають у них важче, процес одужання йде повільніше, частіше настають рецидиви хронічних захворювань. При медичних оглядах такі працівники пред'являють скарги на стомлюваність, подразливість, безсоння, пригнічений настрій, болі в суглобах, м'язах. Вони погано переносять як спеку, так і холод. До числа захворювань найбільш характерних для працівників, що використовують у повсякденній практиці і побуті різну оргтехніку, відносяться наступні. Встановлено абсолютно чіткий взаємозв'язок порушень протікання вагітності з роботою жінок на ПК. На думку експертів ВООЗ робота з ПК чинить негативний вплив на нормальний перебіг вагітності, що пояснюється в першу чергу кістково-м'язовим дискомфортом. Тривале знаходження в сидячому положенні приводить до застою крові в малому тазу. Погіршується кровопостачання всіх органів, розташованих у черевній порожнині, в тому числі і матки, уповільнюється процес обміну речовин. При вагітності це означає, крім усього іншого, зменшення припливу крові до плоду з усіма витікаючими з цього наслідками: гіпоксія, повільне відведення продуктів обміну від плоду і т.д. за даними дослідників з США, Канади, Швеції у значної більшості таких жінок плід розвивався аномально, причому переважали дефекти розвитку головного мозку. У жінок, які в період вагітності проводили за ПК більше 20 годин на тиждень, ймовірність викиднів збільшується на 80%. У зв'язку з цим лікарі настійно рекомендують або перейти на іншу роботу, або значно скоротити час роботи на ПК. У людей, які заробляють на життя роботою на ПК, найбільше число скарг на здоров'я пов'язано із захворюваннями м'язів і суглобів (остеохондроз, бурсити).

Серед операторів ПК широко поширені захворювання, обумовлені та званої травмою повторюваних навантажень. При цьому, як правило,

страждають кисть, зап'ястя, плечі і шийна область, поперек і ноги. Найчастіше від тривалої роботи з клавіатурою починає хворіти права рука, потім-ліва, що обумовлює розвиток профзахворювань - «кистьового тунельного синдрому», при якому нерви руки пошкоджуються внаслідок частої і тривалої роботи на ПК. У найбільш важкій формі цей синдром проявляється у вигляді болісних відчуттів, які позбавляють людину працездатності. Тунельний синдром вражає людей різних професій (креслярі, музиканти, водії тощо), але найбільш сильно від нього страждають користувачі ПК, які по багато годин виконують одноманітні дрібні рухи руками, рухаючи мишку або друкуючи на клавіатурі. У кінцевому підсумку, якщо не вживати заходів, це може призвести до інвалідності. Для профілактики такого роду захворювань служать різні подзап'яски розташовуються перед клавіатурою і підтримують кисть в необхідному положенні. Крім того велике значення має оптимальний режим роботи (кожну годину необхідно робити перерву, під час якого необхідно виконати кілька вправ для кистей рук). В даний час швидкими темпами розвивається захворювання - хронічне розтягнення м'язів травматичного характеру. Виконання однотипних фізичних не важких рухів кистей, яка представляється зовсім не обтяжливим може призвести до поступових функціональних змін, які розвиваються на протязі кількох років. Підраховано, що при інтенсивній роботі за клавіатурою протягом робочого дня на вказівні пальці рук припадає навантаження, яку можна порівняти з навантаженням на ноги після 40 км прогулянки. Крім клавіатури «миша» також є не безпечним пристроєм. Користування цим пристроєм обумовлює появу неприємних, з часом і хворобливих відчуттів в зап'ясті, ліктьовому та плечовому суглобах. Ця нова комп'ютерна хвороба має жартівливу назву «миша-рука».

### ***2.1 Комп'ютерна алергія***

Зовсім недавно вчені оприлюднили дані про наявність зв'язку між появою алергії, головним болем, шкірною сверблячкою й роботою за комп'ютером. Дослідження, проведені групою вчених зі Швеції, показали, що при роботі комп'ютера в атмосферу виділяється трифеніл-фосфат, що входить до складу вогнестійкого матеріалу, використовуваного для виливки корпусу моніторів. При включеному моніторі пластик нагрівається до температури (50 - 55 °С), речовина вивільняється й попадає в організм, викликаючи алергійні реакції. Фахівці відзначили значне збільшення гранично припустимої концентрації трифеніл-фосфату в робочому приміщенні без людей при роботі контрольної партії з вісімнадцяти протестованих моніторів. Після того, як комп'ютери неабияк "попрацювали", безупинно випаровуючи отруту протягом ста вісімдесяти днів роботи, що відповідає двом рокам їх роботи в офісі, вчені знову визначили зміст трифеніл-фосфату в повітрі робочої зони при звичайному робочому режимі. Але й цього разу кількість його вдсятеро перевищувало норму. Як вважають дослідники, нові дані зможуть прояснити причину виникнення захворювань

шкіри в "комп'ютерщиків", які, цілком ймовірно, викликані саме дією хімікату. Вчені порадили виробникам комп'ютерів, залишати монітори працюючими протягом десяти днів до того, як вони будуть упаковані для продажу, що дозволить позбутися хоч від якоїсь частини шкідливої речовини.

Монітор до 1998 року випуску або не підключений до системи заземлення може згубно впливати на нашу зовнішність. Підвищене значення електростатичного поля сушить шкіру, викликає її шелушіння, змінює щілочний баланс. Високий зміст важких, позитивно заряджених аероіонів характерно для більш ніж 90% робочих місць. А це значить, що на ніс, вії, брови, щоки комп'ютеризованих робітників осідає незліченна кількість забруднюючих мікрочастинок, через що з'являються прищі, погіршується еластичність шкіри. По тим же причинам виникає й знайоме багатьом відчуття брудних волось, підвищується їхня жирність. Самі неприємні наслідки впливу електростатичного поля - відчуття недоліку кисню й головний біль.

Ознаки радіохвильової хвороби (хронічної поразки мікрохвилями) - вегето-судинна дистонія й розладу центральної нервової системи. Електромагнітне поле атакує нас тепловим або нетепловим впливом. Перший варіант можливий лише в аварійних ситуаціях або, наприклад, якщо залізти на антену стільникового зв'язку на даху будинку. А от нетепловий вплив електромагнітних полів (у тому числі ПК) полягає в першу чергу в зміні біоелектричної активності головного мозку, що приводить до збоїв у центральній нервовій системі. Це проявляється поступово: виникає стомлюваність, погіршується пам'ять (насамперед короткочасна), з'являється сильна дратівливість. Слідом за нервовою системою страждає імунна, а далі - у кого що слабкіше: серцево-судинна й репродуктивна. По ступеню сприйнятливості до електромагнітних подразників людей можна розділити на три групи: стійкі (15%), гіперстійкі (15%), а інші (70%) десь посередині. Цікаво, що у Швеції діє спеціальна державна програма для гіперчутливих натур: страждаючі електромагнітною алергією (описана й така!) одержують компенсацію, достатню, щоб перебраться з міських електромагнітних полів на незаймані простори. Електромагнітна алергія - це, звичайно не сип і не нежить, а перегони артеріального тиску, прискорене серцебиття плюс прояв інших ознак радіохвильової хвороби. У гіперчутливих людей подібний ефект дають навіть праски, фени й бритви. В експериментах з лабораторними мишами була виявлена ще одна дивна особливість: при введення сироватки із крові опромінених тварин неопроміненим побратимам в останніх починали проявлятися ті ж хворобливі ознаки. Що це, як не свого роду електромагнітний СНІД. На щастя, що не загрожує життя.

## ***2.2 Комп'ютерний зоровий синдром - астенопія.***

Тривала й безперервна робота за ПК викликає депресію, знижує імунітет. Користувачі ПК часто скаржаться на головний біль, появу

симптомів серцево-судинних, нервових, шлунково-кишкових і інших захворювань. Виявляється, багато в чому винувано, як не парадоксально, зір. Коли ока працюють із більшими перевантаженнями, то настає загальна перевтома організму, що рівносильне стресу. Звідси - і головні болі, відчуття втоми. Якщо стрес тривалий, виникає момент, коли найслабше слідом за нервовою системою ланка в ланцюзі рветься: в одних може загостритися виразка, в інших збоїть серцево-судинна система, у третіх - нервова і т.д.

Зір людини, сформоване в ході тривалої еволюції, виявилось мало пристосоване до зорової роботи з комп'ютерним зображенням. Екранне зображення відрізняється від природнього тим, що воно: - самосвітне, а не відбите;

- має значно менший контраст, який ще більше зменшується за рахунок зовнішнього висвітлення;

- не безперервне, а складається з дискретних крапок - пікселей;

- мерехтливе (мигтуче), тобто крапки з певною частотою запалюються й гаснуть;

- чим менше частота мелькань, тем менше точність установки акомодатії;

- не має чітких границь (як на папері), тому що піксель має не східчастий, а плавний перепад яскравості із тлом.

Зорове навантаження зростає через необхідність постійного переміщення погляду з екрана на клавіатуру й паперовий текст. Неможливість правильно й раціонально організувати робоче місце оператора (відблиски на екрані монітора від зовнішніх джерел, неправильна відстань від очей до екрана, надмірно більша яскравість екрана) збільшують ситуацію. Не менше шкодить зору й неякісне програмне забезпечення. Невдалий добір кольору, шрифтів, компоновання вікон у використовуваних програмах. Після тривалої роботи з комп'ютером можуть виникати такі неприємні відчуття, як "роздратування" очей (червоність, слезотеча або сухість рогової оболонки), стомлення (загальна втома, біль і вага в очах і голові), труднощі при фокусуванні зору. Можливі також болі в спині й м'язові спазми.

З недавніх пор в офтальмологічній літературі ствердився термін "комп'ютерний зоровий синдром" (computer vision syndrome). Як же він проявляється і які його симптоми?

Скарги людей, що проводять більшу частину робочого часу за екраном монітора, можна розділити на дві групи: "зорові" і "очні".

До перших ставляться:

- затуманення зору (зниження гостроти зору);

- уповільнене перефокусування із близьких предметів на далекі й назад (порушення акомодатії);

- двоїння предметів;

- швидке стомлення при читанні.

До других:

- печіння в очах;

- почуття "піску" під століттями;

болі в області очниць і чола;  
болі при русі очей;  
почервоніння очних яблук.

Ці явища звичайно поєднують терміном "астенопія" (буквальний переклад - відсутність сили зору). Зазначені скарги зустрічаються в значного відсотка користувачів ПК і залежать як від часу безперервної роботи за екраном, так і від її характеру. У частини користувачів астенія проявляється через 2 години, у більшості - через 4 години й практично в усіх - через 6 годин роботи за екраном. Менш навантажувальної, уважається зчитування інформації з екрана дисплея, більш навантажувальної - її введення.

Найбільше загальне стомлення викликає робота в діалоговому режимі. Особливе навантаження на зір являє собою комп'ютерна графіка 0 виконання й коректування робочих креслень за допомогою ПК. Уже в перші роки комп'ютерного буму лікарі- офтальмологи стали шукати об'єктивні зміни органа зору в користувачів ПК. Перші відомості про більшу частоту в них розповсюджених очних захворювань - катаракти й глаукоми - не підтвердилися. Зараз уже ясно, що ніяких органічних захворювань очей тривала робота з комп'ютером не викликає. Єдина зміна, яка може відбуватися в органах зору в результаті такої роботи - це поява (або прогресування вже наявної) короткозорості.

Тому увага дослідників була спрямована на систему рефракції, тобто оптичної установки ока, і акомодатії, тобто перефокусування ока до різних відстаней. Дослідження зорових функцій в осіб, протягом декількох років, що працювали за екранами ПК, виявило зниження обсягу акомодатії в порівнянні з віковою нормою й більшу частоту короткозорості в порівнянні з людьми того ж віку, не пов'язаних з комп'ютером. В осіб, що пред'являли вищеописані скарги, усі ці зміни були виражені більш різко.

Дослідження впливу самої роботи з дисплеєм на зір показало, що за робочу зміну відбувається зменшення обсягу акомодатії, і в деяких користувачів розвивається тимчасова (так звана неправильна) короткозорість. Відбуваються також зрушення м'язової рівноваги око, зниження контрастної чутливості зору й інші функціональні порушення. Усі ці зміни позначилися досить подібними з тими, які спостерігаються у виконавців інших зорово-напружених робіт: операторів- мікроскопістів в електронній промисловості, збирачів друкованих схем- плат, сортувальників дорогоцінних каменів. Увесь цей комплекс зветься "професійна офтальмопатія". Відзначається, що користувачі ПК, які носять окуляри, більш піддані розладу функції зору. Це пояснюється тим, що при роботі із ПК необхідно інші окуляри з більш високою фокусною відстанню. Робота із ПК характеризується й тим, що постійний напружений погляд на екран дисплея зменшує частоту моргання. При цьому погіршується зволоження поверхні очного яблука слізною рідиною, яка захищає роговицю ока від висихання, пилу й інших забруднень. Усе це може привести до появи

так званого синдрому Сикка - роговиця висихає, каламутніє, аж до появи сухоти.

### **2.3. Провокація епілептичних приступів.**

Думка про можливість провокації приступів при роботі на комп'ютері сильно перебільшена. Також не доведене, чи може комп'ютер впливати на плин епілепсії. Однак є окремі люди з підвищеною чутливістю до світлових мелькань і можливістю появи в них епілептичних ознак (фотосенситивні приступи). Якщо у вас є побоювання із приводу появи, наприклад у дитини, фотосенситивні приступів, то необхідно звернутися в спеціалізований медичний центр і зробити йому дослідження біострумів мозку під час світлових мелькань електроенцефалограму (ЕЕГ) з фотостимуляцією.

Це дослідження в абсолютній більшості випадків виявляє порушену роботу кліток мозку (фотосенситивну епілептичну активність) у людей з епілепсією. У той же час наявність фотосенситивної епілептичної активності на електроенцефалограмі не є категоричним протипоказанням для роботи з комп'ютером. При правильно підібранім лікуванні й дотриманні ряду захисних заходів можна не позбавляти дитину задоволення роботи на комп'ютері. Епілептичні випадки трапляються вкрай рідко - наблизитьбельнодельно,дельно,Ельня,Ельни,Ельне,Ельню,цельно,цельно в однієї дитини з 4000. Частіше страждають діти від 4 до 15 років; дівчинки частіше, чим хлопчики. Для профілактики бажане щоб відеомонітор мав високу розв'язну здатність і частоту розгорнення кадрів - це зменшить мелькання.

### **2.4 Мікроклімат приміщення й стан здоров'я.**

Якість повітря, температурний режим, електромагнітні впливи, умови освітленості й акустики звичайно виділяються як складові частини "внутрішнього клімату приміщень". Склад повітря в розглянуті нами робочих приміщеннях, як правило, не контролюється, і він наповнений продуктами життєдіяльності, аерозолями, вірусами, бактеріальними інфекціями, алергенами, частками пилового кліща, квітковим пилом, лусочками шкіри, лупи і т.д. В 1 див3 повітря в приміщенні втримується близько 1000 негативних іонів і близько 1200 позитивних. Проведення дослідження підтвердили факт серйозної трансформації іонного складу повітря на робочих місцях користувачів ПК у плині робочого дня. Установлене, що вже через 5 хвилин роботи ПК концентрація (-) іонів знижується приблизно в 8 раз, а через 3 години їх практично немає. Крім того, установлене, що наприкінці робочого дня в повітрі робочої зони різко зростає концентрація  $SO_2$  (0,03-0,2%), а так само виявляються діоксин і фуран, які викликають ракові захворювання. Ці речовини входять як вогнестійкі добавки до складу пластмаси, з якої виготовляють електронні плати й корпуси дисплеїв. Установлене також що конденсатори й трансформатори ПК виділяють шкідливі речовини - біфеніли. Особливу небезпеку для людини представляє збільшення концентрації озону ( $O_3$ ) - речовину 1- го класу небезпеки. (Електронний промінь трубки відеомоніторів і лазерні принтери).

Надзвичайна небезпека для здоров'я пов'язана з тим, що він належить до так званих радіометричних речовин - хімічним сполукам, які викликають в організмі зміни аналогічні дії іонізуючих випромінювань. Він є канцерогенною речовиною. Така зміна балансу іонного й хімічного складу повітря приводить до негативного впливу на людину - втома, порушення діяльності серцево-судинної системи, органів подиху, нервової системи.

Положення збільшується в приміщеннях з вікнами зі склопакетів. Відбувається герметичне капсулювання приміщення, у якому відсутній повітрообмін, тому різко погіршується середовище проживання й стає небезпечною для здоров'я людини через розкладання мікробів, вірусів, грибків, бактерій. Такі негативні фактори діють постійно й непомітно приводять до ослаблення захисних сил організму. Реакції імунної системи самі несподівані: від алергії й астми, діатезу й екзем, до перевтоми, головного болю й неврозів.

Півцарства за кондиціонер - єдина думка, на яку здатний розплавлений мозок у пекучі дні. Однак кондиціонер не створює в приміщенні ідеальні умови. По-перше, комфорт усе представляють по різному: комусь подобається +25, комусь +19, а хтось, потрапляючи із тридцятиградусної жари в комфортабельні +22, негайно простуджується. По-друге, сучасне домобудівництво не завжди використовує здоровіші технології й матеріали: склопакети, "недихаючі" фарби й покриття. Проводячи багато часу в такому приміщенні, можна почати задихатися навіть при працюючому кондиціонері. Справа в тому, що фільтруючі елементи кондиціонерів поглинають негативно заряджені аероіони - "вітаміни повітря". У результаті - відсутність природнього іонного балансу в приміщенні, що приводить до підвищеної стомлюваності, головного болю. От чому настійно рекомендується обладнати приміщення з кондиціонерами іонізаторами повітря. Багато плутають вентиляцію й кондиціонування повітря й вважають, що зовнішній блок агрегату качає свіже повітря ззовні. Насправді він служить для охолодження циркулюючого всередині нього холодоагенту. Приплив повітря з вулиці здатні здійснювати тільки каналні кондиціонери, вмонтовані в стелю й стіни будинку. Правда, у деяких віконних моделях передбачена заслінка, яка дозволяє подавати свіже повітря, але невеликими порціями. Кондиціонери можуть бути рознощиками бактерій. У зрошувальній камері каналних систем завжди волого й тепло, тому там обґрунтовуються цілі колонії мікроорганізмів. Саме ця обставина послужила причиною спалаху хвороби легіонерів, у свій час, що розбурхала Європу й Америку. Але наступні дослідження показали, що при регулярнім чищенні й зміні фільтра мікробам не вдається колонізувати дорогоцінний агрегат. У кондиціонері через брудний фільтр у дренажній системі може з'явиться неприємний захід, що свідчить про наявність шкідливих бактерій. Особливо це стосується віконних кондиціонерів, які на три чверті корпусу виступають назовні й збирають пил з вулиці. Але все у ваших руках: не забувайте, що чистота - застава здоров'я, і вчасно міняйте фільтр. До речі, фільтрами тонкого очищення обладнані лише 20% з наявних на ринку кондиціонерів. Такі

кондиціонери коштують дорого, але вони себе окупають тому що в дешевих моделях часто доводиться викидати фільтри й купувати нові. Бажане встановити в приміщенні з кондиціонером і очисник повітря. Деякі з них мають додаткову функцію іонізації; такий прилад разом з кондиціонером створює комфортний і здоровіший мікроклімат.

### **ОПТИМАЛЬНІ ПАРАМЕТРИ:**

$$n^+ = 1500-3000$$

$$n^- = 3000-5000$$

$$CO_2 = 0,03-0,05$$

$$NO_2 = 5 \text{ мг/м}^3$$

$$O_3 = 0,1 \text{ мг/м}^3$$

$$\text{пыль} = 4 \text{ мг/м}^3$$

### ***2.5 Лазерне випромінювання.***

Недавно встановлене, що у випромінюванні лазера присутній так зване пі-квантове випромінювання, під впливом якого в людській крові відбувається переродження еритроцитів. Це випромінювання виходить за фізичні моделі всіх відомих випромінювань. Жодне електромагнітне випромінювання не може проходити через рідкі метали, а пі-квантове запросто проходить і через рідку ртуть. І через розплав свинцю. Риб'яча ікра, наприклад, опромінена навіть малопотужним лазером, який використовується в медицині, починає генно мутувати. Опромінення насіння, що проростають, приводить до різкого вповільнення їх росту. Але самі переконливі докази того, що це випромінювання виявляє навіть на людину яскраво виражений патогенний вплив, було отримано при експериментах з людською кров'ю. Оскільки лазери й обладнання, що використовують лазерне випромінювання (принтери, медприлади, світильники, ліхтарики, вказівки і т.д.) усе більше й більше входять у наше життя, необхідно термінове проведення досліджень для розробки методів захисту.

### ***2.6 Стільниковий телефон і безпека здоров'я.***

За останні роки телефон з іграшки й мірила багатства перетворився у звичайний робочий інструмент, яким він і повинен бути. Однак доречно порушити питання - а чи так безпечний стільниковий телефон, як ми думаємо?

У першу чергу прагну привести результати опитування про безпеку стільникових телефонів. Питання звучало так:

Ви вважаєте, що використання стільникового телефону шкодить здоров'ю?

1. Так - 39%;

2. Немає - 32%.

3. Шкодить, але я користуюся телефоном не так часто - 27%.

Таким чином, можна затверджувати, що більшість опитаних (69%) вважають мобільні телефони шкідливими.

Дійсно, мобільні телефони випромінюють електромагнітні хвилі, на які організм певним чином реагує. Медики всіх країн в один голос повторюють про те, що випромінювання від антени стільникового телефону руйнує клітки мозку, приводить до розвитку пухлин і прочими неприємностям.

У деяких країнах апарат повинен бути відключений, якщо власник перебуває в районі проведення підричних робіт (обладнання дистанційного радіоуправління часто використовують будівельники), а також на територіях де атмосфера потенційно вибухонебезпечна - на заправних станціях, підприємствах, що транспортують хімікати, що й зберігають паливо й. Небезпеки, наприклад, піддають себе користувачі, які часто говорять у поїзді або метро коли їх мобільний телефон випромінює могутніше випромінювання, оскільки шукає з'єднання з найближчою релейною антеною. Виключайте його при вході в метрополітен. Невтішні результати чергового дослідження впливу мобільних телефонів на організм людини опубліковані групою фінських дослідників. Виявляється, випромінювання стільникових телефонів може викликати зміни в живих клітках організму, зачіпаючи й головний мозок. Це може привести до ослаблення захисних механізмів, якими наділений головний мозок людини, і наступним головним болям, підвищеній стомлюваності, розладам сну, а також посприяти виникненню хвороби Альцгеймера. Результати дослідження оприлюднені на науковій конференції у Квебеке (Канада).

Сила випромінювання мобільного телефону залежить від відстані між користувачем і базовою станцією. Чим вона ближче, тем менше випромінювання, оскільки апарату потрібно менше зусиль на її пошук. Максимальне випромінювання має телефон, звичайно ж, у момент виклику. Але навіть спочиваючий включеним на столі або висячий на поясі апарат однаково постійно перебуває в контакті з найближчою базовою станцією й, отже, випромінює електромагнітні хвилі. Сьогодні рівень безпеки стільникового телефону прийнято оцінювати в SAR (Specific Absorption Rates) - рівню випромінювання (емісії) у ватах випромінюваної енергії на кг мозку.

Лікарі не рекомендують користуватися мобільними телефонами вагітним жінкам, дітям до 16 років. Намагайтеся не користуватися старими апаратами. Віддавайте перевагу сучасним моделям, сконструйованим таки образом, що антена розташовується в тильній стороні апарата, і він екранує електромагнітне випромінювання. Британські дослідники довели шкідливість мініатюрних навушників (hand's free) для стільникових телефонів. Багато використовують такі навушники, припускаючи, що знижують шкідливий вплив антени стільникового телефону, але все виходить саме навпаки. Як показали дослідження британської асоціації споживачів, ці обладнання діють як своєрідні антени, і рівень електромагнітного випромінювання, що надходить у мозок абонента, у три рази перевищує рівень звичайного телефону в трубці. Хоча дотепер точно не встановлений взаємозв'язок опромінення й захворюваності абонентів, асоціація радить споживачам обмежувати використання подібних обладнань. Багато особливо люблять

носити мобілку на груди або на поясі. Це досить небезпечно, тому що постійно йде опромінення різних органів. Має сенс носити мобільний телефон у сумочці, барсетці, портфелі і т.д. (захист відстанню). Фахівці радять говорити по мобільному телефону не більш години в день.

### **3. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

У відповідності зі статтею 13 Закону України "Про охорону праці" на кожному підприємстві створюється й забезпечується функціонування системи керування охороною праці (СКОП).

Система керування охороною праці (СКОП) - це сукупність органів керування підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність по здійсненню завдань і функцій керування з метою забезпечення здоровіших, безпечних і високопродуктивних умов праці, поліпшення виробничого побуту, запобігання травматизму й профзахворювань.

Основні завдання й функції СКОП на підприємстві наступні:

- Планування робіт з охорони праці. Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі керування охороною праці. Планування роботи з охорони праці підрозділяють на: перспективні, що тече й оперативне. Перспективне планування містить найбільш важливі, трудомісткі й довгострокові по строках виконання заходу щодо охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає спільної роботи декількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунками необхідного матеріально-технічного забезпечення й фінансових витрат із вказівкою джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розробка комплексного плану підприємства по поліпшенню стану охорони праці. Поточне планування здійснюється протягом календарного року при розробці відповідних заходів у розділі „Охорона праці" колективного договору. Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюють за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків вказуються безпосередньо в наказі власника підприємства, який видається за підсумками контролю, і в плані заходів, як доповнення до наказу;

- Розробка, прийняття й скасування нормативних актів підприємства (інструкцій, положень, правил і ін.);

- Професійний добір кадрів. Професійний добір - це процес обґрунтованого відбору із групи кандидатів для навчання й роботи на складних, відповідальних і небезпечних професіях на основі об'єктивної оцінки психофізіологічних показників кандидатів. Існує офіційний перелік робіт, де існує необхідність у професійному доборі. На підставі цього переліку робіт складається перелік професій, для яких необхідний

професійний відбір. Медичні обстеження із приводу професійного добору здійснюється згідно із правилами Міністерства охорони здоров'я України;

- Навчання й інструктажі з питань охорони праці. Проходять усі працівники підприємства як при прийманні на роботу, так і в процесі роботи. Працівники, що виконують роботи з підвищеною небезпекою або працюючи там, де потрібен професійний відбір, проходять попереднє спеціальне навчання й перевірку знань із питань охорони праці в строки, установлені відповідними галузевими нормативними актами про охорону праці, але не рідше одного разу в рік.;

- Регламентация процесу праці (правила внутрішнього трудового розпорядку, регламентация тривалості роботи в шкідливих або тяжких умовах, в умовах високих або низьких температур, аварійно-рятувальних робіт, оформлення вбрань- допусків на виконання робіт і т.п.);

- Атестація робочих місць за умовами праці, паспортизація об'єктів. Атестацію проводить підприємство не рідше одного разу в п'ять років на робочих місцях, паспортизації підлягають деякі види встаткування шляхом діагностики й технічної експертизи, а також виміром рівня виникаючих шкідливих і небезпечних факторів. За формою проведення атестація й паспортизація практично однакові, але ціль їх різна: атестація надає право на надання працюючим у шкідливих і тяжких умовах пільги й компенсації, а за результатами паспортизації цього не можна зробити. Однак обоє ці виду дозволяють дати оцінку умов праці на відповідність вимогам виробничої санітарії й техніки безпеки й розробити заходу щодо досягнення необхідних норм.

- Реєстрація й облік (умов праці, навчання, інструктажів, нормативних актів підприємства по охороні праці, нещасних випадків, аварій, професійних захворювань, приписань інспекторів, медичних оглядів, видачі спеціального одягу, засобів індивідуального захисту й ін.);

- Забезпечення безпеки встаткування, процесів, будинків, споруджень і території. Це досягається шляхом забезпечення: якості проектних розв'язків щодо безпечних і нешкідливих умов праці; якості монтажу; прийняття промислових об'єктів приймальною комісією; здійснення вхідного контролю нового обладнання; обстеження стану будинків, споруджень, устаткування, систем захисту й керування; своєчасного проведення діагностики, технічних випробувань, ремонту встаткування й споруджень; виконання технічних регламентів, правил експлуатації, інструкцій і ін.; відповідності професійної кваліфікації працівників і посадових осіб профілю виробництва й наявності в них необхідних знань і навичок по безпеці праці;

- Забезпечення санітарно-гігієнічних умов праці, санітарно-побутового, лікувально-профілактичного й медичного обслуговування (це означає, що підприємство забезпечує оптимальні режими праці й відпочинку, дотримання норм санітарії, наявність на підприємстві необхідних санітарно-побутових приміщень, постачання спецодягом і засобами індивідуального захисту, мийними засобами, а також організацію попередніх і періодичних медичних

оглядів працівників підприємства, функціонування медичних пунктів (лікарень), наявність засобів надання першої допомоги й т.п.);

- Розслідування й облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;

- Створення й керування фондами охорони праці на підприємстві. Засобу фондів охорони праці підприємств формуються за рахунок: частини прибутку від підприємницької діяльності підприємства; відрахувань засобів підприємств; засобів, отриманих від застосування органами державного нагляду за охороною праці штрафних санкцій до підприємств за порушення нормативних актів про охорону праці. Адміністрація (власники) підприємств визначають порядок керування цими фондами, здійснюють контроль над правильним використанням і обліком цих засобів. Розв'язку про використання фондів охорони праці ухвалюються за участю служб охорони праці підприємства й профспілкових організацій підприємства;

- Пропаганда й виховання безпеки поведінки. Метою пропаганди й виховання є підвищення індивідуальної захищеності працівників шляхом організації, самоорганізації їх безпечної поведінки. Методи пропаганди й виховання можуть бути одноканальними (без зворотного зв'язку): інструкції, правила, газети, журнали, інформаційні стенди, листи, радіо- і аудіовізуальні засоби, - а також більш ефективні двоканальні (зі зворотним зв'язком, контролем сприйняття): бесіди, лекції, семінари, обговорення, розгляд конкретних порушень і їх можливих наслідків і т.п.;

- Контроль і інспектування виконання норм, правил, інструкцій і т.д. Контроль слід розглядати як загальну функцію системи перевірки виконавської дисципліни при розв'язку раніше згаданих функцій і завдань, і як спеціальну функцію органів державного нагляду, спеціальних служб і уповноважених на те представників громадськості. Спеціальний контроль - це інспектування. Інспекторські перевірки діляться на оперативні, цільові й комплексні. Оперативні перевірки проводяться на певному об'єкті державним інспектором, як правило, протягом одного робочого дня в різні зміни в присутності відповідального працівника підприємства.

Цільові перевірки - це перевірки на об'єктах, підприємствах, групі підприємств конкретних питань по охороні праці, наприклад, газового режиму, підривних робіт, засобів захисту й т.п. Вони здійснюються одним державним інспектором або групою протягом робочої зміни, а іноді й декількох днів. Комплексні перевірки - це всебічна й ретельна ревізія стану безпеки й умов праці на підприємстві. Вони здійснюються згідно із графіками перевірки органів Госнадзорохрантруда спеціальною комісією за участю представників органів державного нагляду й виконавчої влади, міністерств, головок і т.д., аварійно-рятувальних формувань і профспілок. Підприємство або об'єднання попереджається про планову комплексну перевірку за місяць до її початку. Оперативні й комплексні перевірки повинні закінчуватися видачею керівникові приписання встановленої форми по усуненню виявлених порушень, а також постановою про заборону роботи встаткування або ведення робіт. За результатами комплексної перевірки

складається акт установленної форми. Цей акт є підставою для накладення штрафу на підприємство. результати перевірок повинні обговорюватися на нарадах у присутності всіх членів комісії, власника, керівників підрозділів, а також доводити до відомості працюючих підприємства.

У відповідності зі статтями 13 і 15 Закону України "Про охорону праці" на кожному підприємстві створюються відповідні служби: служба охорони праці; газорятувальна служба; санітарно-гігієнічні лабораторії, комісія з питань охорони праці й ін., що забезпечують функціонування системи керування охороною праці (СКОП).

#### **4. СЛУЖБА ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА**

Власник створює на підприємстві службу охорони праці відповідно до наказу Держкомітету України по нагляду за охороною праці № 73 від 03.08.93г.

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більш людей роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, затвердженого спеціально вповноваженого центрального органа виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

На підприємстві з кількістю працюючих менш 50 людей функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, що мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менш 20 людей для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні фахівці на договірних засадах, що мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підкоряється безпосередньо роботодавцеві.

Керівники й фахівці служби охорони праці по своїй посаді й заробітній платі прирівнюються до керівників і фахівцям основних виробничо-технічних служб.

Фахівці служби охорони праці у випадку виявлення порушень охорони праці мають право:

видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписання по усуненню наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію й пояснення з питань охорони праці;

вимагати відсторонення від роботи осіб, що не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань, що й не мають допуску до відповідних до робіт або не виконуючих вимог нормативно-правових актів по охороні праці;

припиняти роботу виробництва, ділянки, машин, механізмів, устаткування й інших засобів виробництва у випадку порушень, що створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

направляти роботодавцеві вистава про залучення до відповідальності працівників, що порушують вимоги по охороні праці.

Приписання фахівця з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у випадку ліквідації підприємства або припинення використання найманої праці фізичною особою.

Відповідно до Типового положення про службу охорони праці, затвердженим названим наказом Держкомітету України, служба входить у структуру підприємства як одна з основних виробничо-технічних служб. Вона комплектується фахівцями, що мають вищу освіту й стаж роботи із профілю виробництва не менш 3 років. Фахівці із середньою спеціальною освітою ухвалюються в службу охорони праці у виняткових випадках. У Типовім положенні є "Рекомендації про структуру й чисельності служби охорони праці".

Служба охорони праці вирішує завдання:

- забезпечення безпеки виробничих процесів, устаткування, будинків і споруджень;

- забезпечення працюючих засобами індивідуального й колективного захисту;

- професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці, пропаганди безпечних методів праці;

- вибору оптимальних режимів праці й відпочинку працюючих;

- професійного відбору виконавців для певних видів робіт.

Служба охорони праці виконує такі основні функції:

- розробляє ефективну цілісну систему керування охороною праці, сприяє вдосконалюванню діяльності в цьому напрямку кожного структурного підрозділу й кожної посадової особи;

- проводить оперативно-методичне керівництво всією роботою з охорони праці;

- становить разом зі структурними підрозділами підприємства комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці й виробничого середовища (підвищення існуючого рівня охорони праці, якщо встановлені нормативи досягнуті), а також розділ "Охорона праці" колективного договору;

- проводить працівникам вступний інструктаж з питань охорони праці;

- сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки й техніки, у тому числі ергономіки й прогресивних технологій, сучасних засобів колективного й індивідуального захисту працюючих, захисту населення й навколишнього середовища;

- розглядає листи, заяви й скарги працюючих з питань охорони праці;

- надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства в розробці заходів щодо питання охорони праці;

- готує проекти наказів і розпоряджень із питань охорони праці, загальних для всього підприємства;

- розглядає факти наявності виробничих ситуацій, небезпечних для життя або здоров'я працюючих або для оточуючих людей і навколишнього природного середовища, у випадку відмови працівників виконання дорученої їм роботи із цих причин;

- організує: забезпечення працюючих правилами, стандартами, нормам положеннями, інструкціями й іншими нормативними актами по охороні праці, паспортизацію цехів, ділянок, робочих місць на відповідність їх вимоги охорони праці; облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також збиток від цих подій; підготовку статистичних звітів підприємства з питань охорони праці; розробку перспективних і поточних планів роботи підприємства по створенню безпечних і нешкідливих умов праці; роботу методичного кабінету охорони праці, пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, поширення засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів; допомога комісії з питань охорони праці підприємства в проробленні необхідних матеріалів і реалізації рекомендацій; підвищення кваліфікації й перевірку знань посада осіб з питань охорони праці;

- бере участь в: розслідуванні нещасних випадків і аварій, у формуванні фонду охорони праці підприємства й розподілі його засобів, роботі комісії з питань охорони праці підприємства; роботі комісії з уведення в експлуатацію закінчених збудувань, після реконструкції й технічного переозброєння об'єктів виробничого й соціально призначення, відремонтованого або модернізованого обладнання, розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства; роботі постійно діючих комісії з питань атестації робітників місць за умовами праці;

- контролює: дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих і інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці; виконання приписань органів державного нагляду, пропозицій і вистав уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці, використання по призначенню засобів фонду охорони праці; відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів; засобів протиаварійного, колективного й індивідуального захисту працюючих; наявність технологічної документації на робочих місцях; своєчасне проведення навчання й інструктажів працюючих, атестації й переатестації з питань безпеки праці посадових осіб і осіб, що виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт; забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мийними засобами, санітарно-побутовими приміщеннями; організацію питного режиму; надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій, пов'язаних з важкими й шкідливими умовами праці; використання праці неповнолітніх, жінок і інвалідів згідно з діючим законодавством; проходження попереднього (при прийманні на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці або таких, де є необхідність у

професійному відборі; проходження щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб у віці до 21 року; виконання заходів, наказів, розпоряджень із питань охорони праці, а також заходів щодо усуненню причин нещасних випадків і аварій, зазначених в актах розслідування; здійснює зв'язок з медичними закладами, з науковими й іншими організаціями з питань охорони праці, організовує впровадження їх рекомендацій.

При службі охорони праці може створюватися лабораторія, яка здійснює контроль над наявністю шкідливих виробничих факторів на робочих місцях, а також наявність забруднення навколишнього природного середовища джерелами викидів підприємства.

На підприємствах, де можливе виділення вибухонебезпечних і токсичних речовин, створюється газорятувальна служба. Основне завдання цієї служби - це попередження вибухів на підприємстві й організація безпечного ведення робіт у газонебезпечних місцях. Фахівці цієї служби контролюють стан повітряного середовища при веденні робіт, а також беруть участь у ліквідації аварій.

Відповідно до СУОТ кожна посадова особа підприємства і його робітники мають обов'язки по охороні праці, які зафіксовані в посадових обов'язках фахівців і в інструкціях для робочих професій. У першу чергу власник підприємства повністю відповідає за станом охорони праці на підприємстві, а відповідно керівники структурних підрозділів підприємства - на своїх ділянках робіт.

#### ***4.1 Комісія з питань охорони праці підприємства***

Відповідно до ст. 16 Закону України "Про охорону праці" на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у розв'язку будь-яких питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається із представників роботодавця й професійного союзу, а також уповноваженого найманими робітниками особи, фахівців з безпеки, гігієни праці й інших служб підприємства відповідно до типового положення, затвердженого спеціально вповноваженого центрального органа виконавчої влади по нагляду за охороною праці.

Розв'язку комісії мають рекомендаційний характер.

"Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства", затверджене наказом Госкомохрантруда № 73 від 03.08.93, передбачає можливість її утвору при чисельності працюючих не менш 50 людей. Вона є постійно діючим консультативно-дорадчим органом трудового колективу й власника. Розв'язок про доцільність створення комісії, її кількісному й персональному складі, строку повноважень ухвалюється трудовим колективом на загальних зборах (конференції). Вона формується на засадах рівного представництва від власника й трудового колективу.

Основними завданнями комісії є:

- захист законних прав і інтересів працівників у галузі охорони праці;
- підготовка, на підставі аналізу стану безпеки й умов праці на виробництві, рекомендацій власникові й працівникам по профілактиці виробничого травматизму й професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на виробництві;
- узгодження, шляхом двосторонніх консультацій, позицій сторін у дозволі практичних питань у галузі охорони праці з метою забезпечення комбінації інтересів держави, власника й трудового колективу, кожного працівника, попередження конфліктів;
- вироблення пропозицій по включенню в колективний договір окремих питань по охороні праці й використанню засобів фонду охорони праці підприємства.

*Комісія має право:*

- звертатися до власника, органа самоврядування трудового колективу, профспілковому комітету із пропозиціями по регулюванню відносин у галузі охорони праці;
- створювати робочі групи із числа членів комісії для вироблення погоджених розв'язків по конкретних питаннях охорони праці із залученням до їхнього складу на договірній основі за узгодженням сторін відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;
- одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету (комітетів) інформацію, необхідну для виконання функцій і завдань, передбачених Типовим положенням;
- установлювати ступінь провини потерпілого в порядку, обумовленому трудовим колективом за поданням власника й профспілкового комітету, при розв'язку питання про розмір одноразової допомоги, якщо нещасний випадок відбувся внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці й факт наявності його провини встановлене комісією з розслідування нещасних випадків;
- здійснювати контроль над дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного й індивідуального захисту, що миють і знешкоджуючими засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою водою, станом використання санітарно-побутових приміщень і т.п. ;
- знайомитися з будь-якими матеріалами з питань охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;
- вільного доступу на всі ділянки виробництва й обговорення із працюючими питань охорони праці.

Комісія може делегувати своїх представників для участі: у дозволі разом із представниками державного нагляду за охороною праці конфліктів, пов'язаних з відмовою працівників виконувати доручену роботу з мотивів небезпечної для його здоров'я (або життя) виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація; в обговоренні питань

охорони праці власником і профспілковим комітетом або органом самоврядування трудового колективу (за узгодженням із цими органами).

Члени комісії виконують свої обов'язки, як правило, на громадських засадах. При залученні до окремих перевірок, проведенні навчання вони можуть звільнитися від основної роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія здійснює свою діяльність на підставі планів, розроблювальних на квартал, півріччя або рік. Розв'язку комісії оформляються протоколами й мають рекомендаційний характер, впроваджуються в життя наказами власника. При незгоді власника з рекомендаціями комісії він дає аргументовану відповідь. Комісія не менш одного разу на рік звітує про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

#### ***4.2 Навчання з питань охорони праці***

Відповідно до ст. 16 Закону України "Про охорону праці" працівники при прийманні на роботу й у процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, по наданню першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правилам поведінки у випадку виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є необхідність у професійному відборі, повинні щорічно проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання й перевірку знань відповідних нормативно-правових актів по охороні праці.

Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади по Нагляду за охороною праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, при прийманні на роботу й періодично, один раз у три роки, проходять навчання, а також перевірку знань із питань охорони праці при участі профспілок.

Порядок проведення навчання й перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, затверджуваним спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади по нагляду за охороною праці.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, що не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань по охороні праці.

У випадку виявлення в працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань із питань охорони праці, вони повинні в місячний строк пройти повторне навчання й перевірку знань.

Основним нормативним актом, який установлює порядок і види навчання, а також форми перевірки знань по охороні праці є ДНАОП 0.00-4.12-99 „типове положення про навчання з питань охорони праці”.

Відповідальність за організацію цієї роботи на підприємстві покладає на його керівника, а в структурних підрозділах - на керівників цих підрозділів.

Контроль над її своєчасним проведенням здійснює служба охорони праці або працівники, на яких покладені ці обов'язки.

Працівники підприємств при прийманні на роботу й періодично в процесі роботи, а вихованці, учні й студенти під час навчально-виховного процесу повинні проходити навчання й перевірку знань згідно з вимогами Типового положення.

Контроль дотримання Типового положення про навчання з питань охорони праці здійснюють органи державного нагляду за охороною праці й служби охорони праці центральних і місцевих органів виконавчої влади.

#### ***4.3 Навчання з питань охорони праці при найманні на роботу та в процесі роботи***

Організацію навчання й перевірки знань із питань охорони праці працівників при підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші фахівці, яким керівником підприємства, доручена організація цієї роботи. Підготовка працівників для виконання робіт з підвищеною небезпекою здійснюється тільки в навчальних закладах (професійно-технічні училища, центри підготовки, навчально-курсіві комбінати), які одержали у встановленому порядку ліцензію Міністерства й дозвіл Госнадзорохрантруда на проведення такого навчання. Для інших робіт підготовка, перепідготовка працівників по професіях можуть здійснюватися як у навчальних закладах, так і на підприємстві. Навчальні плани й програми підготовки повинні передбачати теоретичне й практичне (виробниче) навчання курсу „Охорона праці“.

На підприємствах для перевірки знань працівників з питань охорони праці наказом керівника створюються постійно діючі комісії. Головами комісій призначаються заступники керівників підприємств, у службові обов'язки яких входить організація роботи з охорони праці. До складу комісій входять: фахівці служби охорони праці, юридичної, виробничих і технічних служб, представники органів госнадзора за охороною праці й профспілок. Перед перевіркою знань працівників з питань охорони праці на підприємстві організовуються заняття: лекції, семінари й консультації.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться по тем нормативним актам про охорону праці, дотримання яких входить у їхні службові обов'язки. Формою перевірки знань із питань охорони праці працівників є іспит, який проводиться по екзаменаційних квитках у вигляді усного опитування або шляхом тестування на автоекзаменаторі з наступним усним опитуванням. Результати перевірки знань працівників з питань охорони праці оформляються відповідним протоколом. Працівникам, які при перевірці знань із питань охорони праці показали задовільні результати, видаються посвідчення, а при незадовільних результатах працівник повинен протягом одного місяця пройти повторне навчання й повторну перевірку знань. При незадовільних результатах повторної перевірки знань питання

щодо працевлаштування працівника вирішується згідно чинного законодавства.

Навчання й перевірка знань із питань охорони праці посадових осіб і фахівців відповідно до ДНАОП 0.00-8.01-93 „перечень посад посадових осіб, які зобов'язано проходити попередню й періодичну перевірку знань по охороні праці" проводиться до початку виконання ними своїх обов'язків, а також періодично, один раз у три роки. Тематичний план і програма навчання цієї категорії працівників складається на підставі типового тематичного плану й програми з урахуванням вимог охорони праці для конкретних галузей і виробництв.

Посадові особи й фахівці невеликих підприємств, де немає можливості провести навчання безпосереднє на підприємстві й створити комісію з перевірки знань із питань охорони праці, а також приватні підприємці, які використовують найману працю, проходять навчання й перевірку знань у навчальних закладах, що одержали відповідне дозвіл органів Госнадзорохрантруда. Посадові особи й фахівці, які при перевірці знань показали незадовільні знання, повинні протягом одного місяця пройти повторне навчання й повторну перевірку знань по охороні праці.

При певних обставинах (уведення в експлуатацію нового обладнання, призначення на іншу посаду, на вимогу працівника госнадзора по охороні праці) посадові особи й фахівці можуть проходити позачергове навчання й перевірку знань із питань охорони праці.

Керівники підприємств, виробничих і науково-виробничих об'єднань, а також посадові особи цехів, ділянок, виробництв, де відбулася техногенна аварія або катастрофа, повинні протягом місяця пройти позачергове навчання й перевірку знань із питань охорони праці.

Посадові особи й фахівці, у службові обов'язки яких входить безпосереднє виконання робіт підвищеної небезпеки (ДНАОП 0.00-8.02-93) і робіт, при яких потрібен професійний відбір (ДНАОП 0.03-8.06-94), при прийманні на роботу проходять на підприємстві попереднє спеціальне навчання й перевірку знань із питань охорони праці щодо конкретних виробничих умов, а надалі - періодичні перевірки знань у строки, установлені відповідними нормативними актами про охорону праці, але не рідше одного разу в рік.

Програми попереднього спеціального навчання розробляються відповідними службами підприємства з обліком конкретних виробничих умов і відповідних їм діючих нормативних актів про охорону праці й затверджуються їхнім керівником.

У вищих навчальних закладах незалежної рівня акредитації, студенти вивчають комплекс нормативних навчальних дисциплін „безпеку життєдіяльності", „основи охорони праці" і „охорона праці в галузі", а також окремі питання (розділи) по охороні праці й безпеки життєдіяльності в загальнотехнічних і спеціальних дисциплінах, які пов'язані з їхньою тематикою.

Кількість годин, передбачені для вивчення нормативних навчальних дисциплін „безпеку життєдіяльності“, „основи охорони праці“ і „охорона праці в галузі“, не може зменшуватися при розробці й перегляді освітньо-професійних програм без узгодження з Госнадзоромхрантруда. За рішенням вищих навчальних закладів обсяги навчання цих дисциплін у годиннику можуть збільшуватися залежно від небезпеки професії, по якій здійснюється підготовка фахівців.

У навчальних закладах післядипломного утвору незалежно від рівня акредитації навчальні плани повинні передбачати вивчення дисциплін з питань охорони праці. Крім того, робітники навчальні програми профілюючих дисциплін повинні передбачати вивчення питань охорони праці, пов'язаних з тематикою цих дисциплін. Формою підсумкового контролю знань після вивчення дисциплін по охороні праці в навчальних закладах післядипломного утвору є іспит. Дипломні проекти й роботи випускників повинні містити розділи, а квитки випускних іспитів - питання по охороні праці.

#### ***4.4 Інструктажі з питань охорони праці***

##### ***Види інструктажів***

По характеру й часу проведення інструктажі з питань охорони праці підрозділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий і цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, яких ухвалюють на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їхнього утвору, стажу роботи й посади,
- із працівниками інших організацій, які прибутки на підприємство й беруть участь безпосередньо у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями й студентами, які прибутки на підприємство для проходження виробничої практики;
- у випадку екскурсії на підприємство;
- з усіма вихованцями, учнями, студентами й іншими особами які вчаться в середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладах при оформленні або зарахуванні в навчальний заклад.

Первинний інструктаж проводиться перед початком роботи безпосередньо на робочім місці із працівником:

- знову прийнятим (постійно або тимчасово) на підприємство;
- який переводиться з одного цеху виробництва в інший;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- з відрядженим працівником, який безпосередньо бере участь у виробничому процесі на підприємстві.

Проводиться з вихованцями, учнями й студентами середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладі:

- перед початком занять у кожному кабінеті, лабораторії, де навчальний процес пов'язаний з небезпечними або шкідливими хімічними,

- фізичними, біологічними факторами, у кружках, перед урокам трудового навчання, фізкультури, перед спортивними змаганнями, вправами на спортивних снарядах, при проведенні заходів за межами території навчальних закладів;

- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів і ін.;

- перед початком вивчення кожного нового предмета (роздяднула, теми) навчального плану (програми) - по загальних вимогах безпеки, пов'язаним з тематикою й особливостями проведення цих занять.

Повторний інструктаж проводиться із працівниками на робочім місці в строки, певні відповідними діючими галузевими нормативними актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою - 1 раз у три місяці;

- для інших робіт - 1 раз у шість місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться (із працівниками на робочім місці або в кабінеті охорони праці):

- при запровадженні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін і доповненні до них;

- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації встаткування, приладів і інструментів, вихідної сировини, матеріалів і інших факторів, які впливають на стан охорони праці;

- при порушеннях працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, які можуть привести або привели до травм, аварій, пожеж і т.п. ;

- при виявленні особами, що здійснюють державний нагляд і контроль над охороною праці, незнання вимог безпеки щодо робіт, виконуваних працівником;

- при перерві в роботі більш ніж на 30 календарних днів - для робіт з підвищеною небезпекою, а для інших робіт - більш 60 днів.

З вихованцями, учнями, студентами - у кабінетах, лабораторіях, майстерних у випадку порушення ними вимог нормативних актів про охорону праці, які можуть привести або привели до травм, аварій, пожеж.

Цільовий інструктаж проводиться із працівниками:

- при виконанні разових робіт, не передбачених трудовою угодою;

- при ліквідації аварії, стихійного лиха;

- при проведенні робіт, на які оформляються вбрання- допуск, розпорядження або інші документи.

Проводиться з вихованцями, учнями, студентами навчального закладу у випадку організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи).

Порядок проведення інструктажів для працівників

Усі працівники, яких ухвалюють на постійну або тимчасову роботу й при подальшій роботі, повинні проходити на підприємстві навчання у формі інструктажів з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим

при нещасних випадках, а також про правила поведінки й дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

Вступний інструктаж проводиться фахівцем служби охорони праці, а у випадку відсутності на підприємстві такої служби - іншим фахівцем, на який наказом (розпорядженням) по підприємству покладені ці обов'язки і який у встановленому Типовим положенням порядку пройшов навчання й перевірку знань із питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, яке спеціально для цього обладнане, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних і наочних приладдя по програмі, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма й тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства. Орієнтовний перелік питань для складання програми вступного інструктажу визначений Типовим положенням.

Запис про проведення вступного інструктажу проводиться в журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони праці або в працівника, який відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у документі про приймання працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або із групою осіб однієї професії по діючих на підприємстві інструкціях з охорони праці відповідно до виконуваних робіт, а також з урахуванням вимог орієнтовного переліку питань первинного інструктажу, наведеним у Типовім положенні.

Повторний інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або із групою працівників, які виконують однотипну роботи, в обсязі й по змісту питань первинного інструктажу.

Позаплановий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або із групою працівників однієї професії. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, які спричинили потреба його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або із групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, які будуть виконуватися.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник виробництва, цеху, ділянки, майстер) і завершуються вони перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою придбаних навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особу, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, уміння й навичок по безпечним виконанням робіт після первинного, повторного або позапланового інструктажів для працівника протягом 10 днів додатково проводяться інструктажі й повторна перевірка знань. При незадовільних результатах і повторної перевірки знань питання щодо працевлаштування працівника вирішується згідно з діючим законодавством.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не допускається.

Працівники, які сполучають професії (у тому числі працівники комплексних бригад), проходять інструктажі як по своїх основних професіях, так і по професіях, що сполучаються.

Про проведення первинного, повторного, позапланового й цільового інструктажів і про допуск до роботи особою, яким проводився інструктаж, проводиться запис у журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці. При цьому обов'язкові підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, журнали прошнуровані й скріплені печаткою.

У випадку виконання робіт, які вимагають оформлення вбрання-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цім убранні- допуску, а в журналі реєстрації інструктажів - не обов'язково.

Перелік професій і посад працівників, які звільнені від первинного, повторного й позапланового інструктажів, затверджуються керівником підприємства за узгодженням з державним інспектором по нагляду за охороною праці. ДО цього переліку можуть бути віднесені працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язане з безпосереднім обслуговуванням устаткування, застосуванням приладів і інструмента, зберіганням або переробкою сировини, матеріалів і т.п.

#### ***4.5 Стажування (дублювання) і допуск працівників до роботи***

Знову прийняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочім місці перед початком самостійної роботи повинні пройти під керівництвом досвідчених, кваліфікованих фахівців стажування протягом 2-15 змін або дублювання протягом не менш шести змін.

Працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи важливих і складних господарських потенційно небезпечних об'єктів або з виконанням окремих потенційно небезпечних робіт (теплові й атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші аналогічні об'єкти, порушення технологічних режимів яких являє загрозу для працівників і навколишнього середовища), перед початком самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов'язковим сполученням із протиаварійними й протипожежними тренуваннями відповідно до плану ліквідації аварій.

Допуск до стажування (дублювання) оформляється наказом (розпорядженням) по підприємству (структурному підрозділу), у яким визначаються тривалість стажування (дублювання) і прізвище відповідального працівника. Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також тривалість стажування (дублювання) визначаються керівником підприємства. Тривалість стажування (дублювання) залежить від стажу й характеру роботи, а також від

кваліфікації працівника. Керівникові підприємства надається право своїм наказом (розпорядженням) звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи з відповідної до професії не менш 3 років або переводиться з одного цеху в інший, де характер його роботи й тип устаткування, на яким він буде працювати, не міняються. Стажування (дублювання) проводиться по програмах для конкретної професії, посади, робочого місця, які розробляються на підприємстві й затверджуються керівником підприємства (структурного підрозділу). У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які по складності, характеру, вимогам безпеки відповідають роботам, які передбачаються функціональними обов'язками цих працівників.

У процесі стажування (дублювання) працівник повинен:

- поповнити знання відносно правил безпечної експлуатації технологічного устаткування, технологічних і посадових інструкцій і інструкцій з охорони праці;

- опанувати навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах;

- засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси й устаткування й методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог охорони праці.

Запис про проведення стажування (дублювання) і допуск до самостійної роботи проводиться безпосереднім керівником робіт (начальник виробництва, цеху й т.п. ) у журналі реєстрації інструктажів.

Якщо в процесі стажування (дублювання) працівник не опанував необхідними виробничими навичками або одержав незадовільну оцінку за результатами протиаварійних і протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим наказом (розпорядженням) може бути продовжена на строк, який не перевищує двох змін. Після закінчення стажування (дублювання) наказом (розпорядженням) керівника підприємства (або його структурного підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи.

## Основна література

1. В.Ц.Жидецкий, В.С.Джигерей, А.В.Мельников. Основы охраны труда. Учебное пособие. Львов «Афиша», 2000 – 343 с.
2. Охрана труда в машиностроении. Под ред. Е.Я. Юдина, С.В. Белова.- М.: Машиностроение, 1983.- 432 с.
3. Безопасность труда на производстве. Справочное пособие. Производственная санитария под ред.Б.М.Злобинского, 1969.
4. Охрана труда на промышленном предприятии. К.Н. Ткачук, Д.Ф. Иванчук, Р.В. Сабарно и др. – К.: Техника, 1991. – 286 с.
5. Полтев М.К. Охрана труда в машиностроении. – М.: Высшая школа, 1980, - 292 с.
6. Алексеев С.П., Казаков А.М., Колотилов Н.Н. Борьба с шумом и вибрацией в машиностроении: - М.: Машиностроение, 1970. – 318 с.

## Додаткова література

1. Законодательство Украины об охране труда.: Сборник нормативных документов. (в трех томах). – Киев., 1995.
2. Положение о порядке расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве и непроизводственного характера. Вестник Украины, 1999, N 43.
3. Справочник по охране труда на промышленном предприятии. К.Н.Ткачук, Д.Ф.Иванчук, Р.В.Сабарно и др.- К: Техника, 1991.- 286 с.
4. ГОСТ 12.1.005-88. ССБТ. „Воздух рабочей зоны. Общие санитарно-гигиенические требования».
5. ДСН 3.3.6.037-99 Нормативи виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.
6. СНиП П-4-79. Естественное и искусственное освещение. Нормы проектирования.- М.: Стройиздат, 1980.- 48 с.
7. ДСН 3.3.6.042-99 Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.
8. Методические указания к практическим занятиям по курсу "Основы охраны труда". ДонНТУ, 2010.
9. Довідник нормативних документів у сфері охорони праці, пожежної безпеки, гігієни праці та соціального страхування від нещасних випадків. – К., Вектор 2009. – 244 с.
10. Курс лекцій по дисципліні «Основы охраны труда». Донецк, ДонНТУ, 2010г. – 189с.

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....  | 3  |
| 1. ОБЛАСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СИСТЕМУ<br>СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....   | 4  |
| 1.1 Основні показники (критерії) та умови стимулювання охорони праці.....  | 7  |
| 2. ПРОБЛЕМИ ФІЗІОЛОГІЇ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОЇ САНІТАРІЇ<br>У ГАЛУЗЯХ ПРОМИСЛОВОСТІ, КОТРИ ВИКОРИСТОВУЮТЬ РОБОТУ<br>ПРАЦІВНИКІВ ОБЧИСЛЮВАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ..... | 13 |
| 2.1 Комп'ютерна алергія.....   | 16 |
| 2.2 Комп'ютерний зоровий синдром – астенопія.....  | 17 |
| 2.3. Провокація епілептичних приступів.....  | 20 |
| 2.4 Мікроклімат приміщення й стан здоров'я.....  | 20 |
| 2.5 Лазерне випромінювання.....  | 22 |
| 2.6 Стільниковий телефон і безпека здоров'я.....   | 22 |
| 3. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....  | 24 |
| 4. СЛУЖБА ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА.....  | 27 |
| 4.1 Комісія з питань охорони праці підприємства.....   | 30 |
| 4.2 Навчання з питань охорони праці.....   | 32 |
| 4.3 Навчання з питань охорони праці при найманні на роботу та в процесі<br>роботи.....   | 33 |
| 4.4 Інструктажі з питань охорони праці.....  | 35 |
| 4.5 Стажування (дублювання) і допуск працівників до роботи.....  | 38 |