

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
КРОПИВНИЦЬКИЙ БУДІВЕЛЬНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

**ІНСТРУКЦІЯ
З ОХОРОНИ ПРАЦІ № 53-ОП**

**ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ НАВЧАЛЬНОЇ
ПРАКТИКИ В НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧІЙ МАЙСТЕРНІ**

м.Кропивницький

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
КРОПИВНИЦЬКИЙ БУДІВЕЛЬНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ директора КБФК
від 12.04. 2022 року № 52

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ № 53-ОП

ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ В НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧІЙ МАЙСТЕРНІ

ПЕРЕДМОВА

Вступний інструктаж є первинною формою навчання з питань охорони праці для працівників, яких вперше приймають на роботу. Від того, як кваліфіковано проводиться цей інструктаж, залежить подальше ставлення їх до питань охорони праці. Важливе значення має те, як повно враховує програма всі питання охорони праці і як фахівці служб охорони праці їх викладають.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Згідно з даними Міжнародного бюро праці у світі щорічно трапляється близько 250 млн. випадків виробничого травматизму (тобто 685 000 виробничих травм за день, 475 - за хвилину і 9 щосекунди) і 160 млн. випадків профзахворювань. Пов'язані з цим втрати еквівалентні 4% світового валового внутрішнього продукту.

Щороку у світі в зв'язку з виробничою діяльністю вмирає 1,1 млн. чоловік, з них 25% - від впливу шкідливих і небезпечних речовин. У країнах ЄС (чисельність зайнятих - 148 млн. чоловік) щорічно відбувається близько 7 млн. випадків виробничого травматизму.

Інвалідність у результаті виробничої травми щорічно одержують 765 тис. чоловік. Число смертельних випадків від виробничо-залежних захворювань становить 61 тис.

Втрати від виробничого травматизму в країнах ЄС складають від 100 до 200 млн. людино-днів на рік, а загальні втрати, пов'язані з порушенням норм охорони праці, - 600 млн. людино-днів.

1.2. У жовтні 1992 р. був прийнятий Закон України «Про охорону праці», який набрав чинності з 24 листопада 1992 р. Цим Законом вперше в Україні було визначено принципи державної політики в галузі охорони праці, основний з яких - пріоритет життя і здоров'я працюючих відносно результатів виробничої діяльності підприємства. Цим Законом закріплені основні права і обов'язки з питань охорони праці як роботодавців, так і працюючих, бо тільки їхніми спільними зусиллями можна досягти суттєвих зрушень у попередженні виробничого травматизму на виробництві.

23 вересня 1999 р. був прийнятий Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», який з 01.04.2001 р. ввів економічні методи управління охороною праці. Це забезпечується введенням диференційованого страхового тарифу, який сплачують підприємства залежно від класу професійного ризику виробництва, рівня травматизму і стану охорони праці на ньому.

Стан умов та безпеки праці в Україні вимагає впровадження цілого комплексу профілактичних заходів.

Щоденно в Україні на виробництві травмується в середньому 100-120 чоловік, з них 18 стають інвалідами, а 4-5 чоловік гинуть.

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРО НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД.

Будівельний коледж розташований в місті Кропивницький за адресою: пл. Дружби народів, 2 та пл. Дружби народів, 4 (гуртожиток).

У закладі освіти для здобувачів освіти встановлений п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Час початку і закінчення занять встановлюється у відповідності з навчальним розкладом і затверджується директором. Початок освітнього процесу починається о 8 год. 30 хв. Усі у повинні приходити за 10 хвилин до початку освітнього процесу.

Обов'язковим у роботі з охорони праці є навчання та інструктування про безпечні методи праці та навчання. Перед початком навчальних практик зі здобувачами освіти проводиться вступний інструктаж з охорони праці та фіксується у журналах. Виконання вимог правил з охорони праці є обов'язковим у роботі, спрямованій на організацію безпечних та здорових умов праці, під час проведення занять у майстерні. Навчальні майстерні є об'єктами небезпеки, тому необхідно дотримуватися Правил безпеки під час роботи та бути одягненим у відповідний одяг.

Відповідно до графіка територіальних медичних об'єднань у закладі освіти проводяться щорічні поглиблені огляди здобувачів освіти.

Для підлітків віком 16—17 років встановлені такі граничні норми переміщення та підіймання вручну важких речей: для юнаків — 12,6 кг; для дівчат — 6,3 кг.

2.ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ ПІД ЧАС ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.

Під час знаходження в закладі освіти потрібно усвідомлювати наслідки своїх дій, щоб не створити небезпечну ситуацію, виробивши відчуття особистої безпеки та безпеки оточуючих; розуміти те, що безпека, перш за все, залежить від кожної людини, її ставлення до навколишнього середовища та інших людей. У процесі навчання здобувачі освіти оволодівають різними виробничими професіями, їх залучають до суспільно корисної, продуктивної праці.

Здобувачі освіти закладу освіти зобов'язані:

- виконувати вимоги з охорони праці, передбачені відповідними правилами та інструкціями, дотримуватися дисципліни, навчатися сумлінно;
- берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники тощо, бережливо ставитися до майна ;
- сумлінно дотримуватись правил особистої гігієни і санітарних норм на місці праці;
- виконувати лише ту роботу, яку доручив викладач;
- не підходити до відкритих вікон, починаючи з II поверху;
- не бігати в кабінетах, коридорах закладу освіти під час освітнього процесу;
- не допускати грубощів, образ, застосування протиправних дій у вирішенні конфліктних ситуацій до оточуючих;
- не приносити небезпечні предмети (різучі, колючі, вибухові, вогнебезпечні предмети, газові балончики, петарди та інше);
- не палити;
- співпрацювати з адміністрацією закладу освіти щодо створення безпечних умов для навчання (повідомляти про всі недоліки, які можуть призвести до небезпеки життєдіяльності під час освітнього процесу).

3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ», КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ, ЗАКОНІВ «ПРО ВІДПУСТКИ», «ПРО ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» ТА ІНШИХ НОРМАТИВНИХ АКТІВ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

3.1. Трудовий договір

Згідно із статтею 21 Кодексу законів про працю, трудовий договір - це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати певну роботу з додержанням вимог внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується

забезпечувати умови праці, передбачені чинним законодавством та виплачувати працівникові заробітну плату.

Трудовий договір може бути безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений двома сторонами строк; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі, одо є обов'язковим при організованому наборі працівників, коли сам робітник наполягає на цьому, при укладанні трудового договору з неповнолітніми, при укладанні контракту та в інших' випадках, передбачених законодавством.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Переведення працівника на іншу роботу допускається тільки за його згодою, крім випадків переведення в разі виробничої потреби на строк до 1 місяця на не обумовлену трудовим договором роботу, якщо стан здоров'я працівника дає можливість її виконувати. Виробнича потреба визначається: необхідністю ліквідації наслідків стихійного лиха, аварії, необхідністю відвернення нещасних випадків, а також інших обставин, які становлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Роботодавець не має права переміщувати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Роботодавець може розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, тільки за погодженням з профспілковим органом: у разі зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників; виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які заважають продовженню даної роботи; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більше ніж 4 місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (крім випадків трудового каліцтва та професійного захворювання, відпустки по вагітності і родах та ряду окремих випадків, передбачених чинним законодавством); появи на роботі в нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави втрати довір'я до нього; у визнанні в діях працівника, який виконує виховні функції, аморального вчинку, не сумісного з продовженням даної роботи.

3.2. Робочий час та час відпочинку

Треба пам'ятати, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половину максимальної тривалості визначеного дня їхнього робочого часу.

Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більше як 26 годин на тиждень.

Тривалість роботи напередодні святкових неробочих днів скорочується на одну годину.

Нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку.

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години.

Допускається на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, за погодженням з профспілковим комітетом підприємства запровадження

підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала встановленої законом норми.

Надурочні роботи можуть проводитись лише з дозволу профспілкового комітету підприємства і не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Робота в надурочний час оплачується при погодинній системі оплати праці в подвійному розмірі годинної ставки, при нарядній системі оплати - в розмірі 100% тарифної ставки. У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час.

Усім працівникам надаються щорічні відпустки із збереженням місця роботи і середнього заробітку. Щорічна відпустка не може бути меншою 24 календарних днів.

3.3. Охорона праці жінок та осіб молодше 18 років

Чинне законодавство, враховуючи анатомічну та фізіологічну особливості жіночого організму, передбачає заборону їхньої праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, які потребують фізичних зусиль на їх виконання.

Перелік таких робіт затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 грудня 1993 р. №256.

Треба враховувати, що забороняється залучати жінок до робіт, які пов'язані з постійним (більше ніж 2 рази) протягом однієї години переміщенням вантажів масою понад 7 кг. Якщо жінка зайнята підійманням чи переміщенням вантажів до двох разів на годину, то їй може доручатись така робота при вазі вантажу до 10 кг.

Згідно зі ст. 178 Кодексу законів про працю України вагітні жінки повинні бути переведені на легшу роботу, яка виключає вплив на них шкідливих та виробничих факторів та недопустимого фізичного навантаження. Таке проведення повинно здійснюватись згідно з відповідним медичним висновком.

Згідно з Гігієнічними рекомендаціями до раціонального працевлаштування вагітних жінок (затверджено МОЗ СРСР від 29 березня 1979 р. №2049-79) вони не повинні залучатись до робіт на висоті, робіт, які пов'язані з незручною робочою позою, статичним напруженням м'язів ніг чи черевного преса, підійманням заготовок з підлоги, залучатись до роботи, що вимагає значного нервово-емоційного напруження у зв'язку з необхідністю прийняття рішення, від якого залежить можливість аварій, вибуху тощо

При наданні жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами роботодавець повинен за її заявою приєднати до неї щорічну відпустку незалежно від тривалості роботи жінки на даному підприємстві.

Жінкам, за їх бажанням, повинні надавати частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років з виплатою за ці періоди матеріальної допомоги за рахунок коштів Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Чинне законодавство особливу увагу приділяє захисту життя і здоров'я неповнолітніх, тобто осіб, які не досягли 18 років.

Допускається за згодою одного з батьків прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл для виконання роботи, яка не завдає шкоди їхньому здоров'ю, у вільний від навчання час при досягненні ними 14-річного віку (на час шкільних канікул).

Як правило, неповнолітні приймаються на роботу після досягнення 16 років.

їх забороняється залучати до робіт, передбачених Переліком важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я від 31 березня 1994 р. №46.

Професійна підготовка підлітків за такими професіями допускається за умови досягнення ними 18-річного віку на момент завершення навчання. При проходженні ними виробничої практики за такою професією робочий час не може перевищувати 4 години на день за умови дотримання вимог нормативних актів про охорону праці.

Для підлітків встановлено обмеження щодо підймання і переміщення вантажів. Згідно з Граничними нормами підймання та переміщення вантажів неповнолітніми від 15 до 18 років (наказ МОЗ від 22.03.1996 р. №59) підлітків забороняється приймати на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. Переміщення вантажів не повинно становити більше ніж 1/3 робочого часу неповнолітніх. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, яку можуть підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, наведених у таблицях. Граничні норми підймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи

Календар- ний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14		2,5	8,4	
15		6	11,2	
16	5	7	12,6	4,2
17	12	8		5,6
	14			6,3
	16			

Примітки.

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

Календар- ний вік, років	Сумарна вага вантажів (г), що маютьс (переміщуються) при виконанні роботи			
	з рівня чої		з під ноги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Примітки:

1. Сумарна вага вантажу дорівнює добутку ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень).
 2. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень стола і верстата
 3. Висота підймання не повинна перевищувати 1 м.
 4. Відстань переміщення вантажу вручну не повинна перевищувати 5 м.
- Законодавство передбачає попередній і періодичний медичний огляд осіб молодше 18 років. Попередній медичний огляд проводиться перед прийняттям на роботу з метою виявлення придатності підлітка за станом здоров'я до виконання його майбутньої роботи. Періодичний медичний огляд проводиться щорічно до досягнення ним 21 року і має за мету здійснення постійного медичного контролю за станом здоров'я, з'ясування впливу виробничого середовища на його організм. Законодавство забороняє залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні. Вечірня зміна для них повинна закінчуватись не пізніше 22 години.

Щорічна відпустка неповнолітнім працівникам надається тривалістю 31 календарний день. Заробітна плата працівникам молодше 18 років, незважаючи на скорочену тривалість щоденної роботи, виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

3.4. Колективний договір (угода)

Згідно з Законом «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем і профспілковим органом або у разі його відсутності - представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Основна його мета - регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.

Умови колективного договору (угоди) є обов'язковими для сторін, які їх уклали. Забороняється включати до договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Такі умови є недійсними (стаття 5 Закону «Про колективні договори і угоди»). У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо змін в організації виробництва і праці; нормування і оплати праці, встановлення гарантій, пільг; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

Колективний договір (угода) набирає чинності з дня його підписання представниками сторін і діє до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний договір.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін. У разі ухилення іншої сторони від участі в переговорах вона несе дисциплінарну відповідальність або притягається до адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством.

Як вже згадувалось, колективний договір містить у собі розділи «Охорона праці». В цьому розділі передбачено:

3.5. Пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Законодавство про охорону праці передбачає створення здорових і безпечних умов праці згідно з тим рівнем розвитку науки і техніки, який існує в державі і передбачений діючими нормативними актами про охорону праці. Там, де неможливо забезпечити належні умови праці, передбачено надання працівникам пільг і компенсацій. До них належать:

- Надання працівникам, які задіяні в технологічних процесах, що пов'язані із застосуванням гарячої обробки матеріалів питної газованої води, тому що в умовах високої температури інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення. З потім із організму виводиться ряд необхідних людині солей — їх необхідно поповнювати.
- Видача 0,5 л молока для підвищення опору організму людини при постійному контакті з хімічними виробничими факторами і токсичними речовинами при їх виробництві переробці і застосуванні. Під час виконання робіт, пов'язаних дією свинцю, замість молока видаються фруктові соки, що містять пектин та кисломолочні продукти.
- Лікувально-профілактичне харчування надається лише тим працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці, з метою зміцнення їх здоров'я і попередження професійних захворювань.

Спецхарчування, як і молоко, видаються працівникам у ті дні, коли вони фактично виконують роботи, передбачені Переліком виробництв, професій і посад, робота яких дає право на безплатне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці (затверджені постановою Держкомпраці СРСР і Президії ВЦРПС від 7 січня 1977 р. №4/П-1).

- Надбавки до тарифної ставки (окладу) від 2 до 24% за роботу в шкідливих і особливо шкідливих умовах праці визначаються на підставі атестації робочих місць за умовами праці.

- Щорічні додаткові відпустки. Вони згідно з Законом «Про відпустки» надаються:
 - а) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці - до 35 календарних днів;
 - б) за особливий характер праці. Для працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-психічним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих важких природно-географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 днів.

Ці додаткові відпустки визначаються згідно із Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України, та колективним договором.

Також передбачено надання додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних

днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором. На нашому підприємстві додаткові відпустки тривалістю до;

{перелічити основні професії згідно з тривалістю додаткової відпустки)

- Пільгові пенсії згідно із Законом «Про пенсійне забезпечення» надаються за результатами атестації робочих місць.

3.6. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, відповідальність за порушення цих правил

Незважаючи на те, що значна частина засобів виробництва

не завжди відповідає вимогам правил безпеки, основними причинами нещасних випадків є порушення працюючими вимог

інструкцій з охорони праці, технологічних процесів, трудової та виробничої дисципліни.

Робітники зобов'язані згідно з чинним законодавством (ст. 18 Закону «Про охорону праці») знати і виконувати вимоги інструкцій з охорони праці та посадових (робочих) інструкцій, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами індивідуального і колективного захисту. Утримувати у чистоті своє робоче місце і передавати робітнику, який замінює його, обладнання та пристосування у справному стані. Старанно ставитися до усіх видів навчання (інструктажу) які проводить роботодавець, бо в разі незнання вимог інструкцій робітника не мають права залучати до роботи. Під час роботи працівники повинні користуватись відповідним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, проходити медичний огляд. Обов'язок працівника співробітничати з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці. Вживати необхідні заходи щодо усунення будь-якої загрозової виробничої ситуації, яка може викликати аварію або нещасний випадок. Працівники повинні виконувати тільки ту роботу, яку їм доручено, повідомляти свого керівника про всі виробничі ситуації, які можуть спричинити шкоду життю та здоров'ю працюючих, про кожний нещасний випадок, що стався з ним або іншим працівником.

Невиконання працівником його обов'язків є порушенням трудової дисципліни, за яке до нього можуть застосовувати заходи дисциплінарного впливу, такі як догана або звільнення з роботи.

Треба пам'ятати, що роботодавець може звільнити працівника за прогул (у тому числі за відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин та за появу його на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння).

Крім дисциплінарного стягнення, до нього можуть застосовуватись матеріальні заходи впливу (позбавлення премії, інших заохочувальних виплат, якщо вони передбачені колективним договором).

3.7. Система управління охороною праці (СУОП)

Метою СУОП є забезпечення процесів формування здорових і безпечних умов праці. Основним принципом її функціонування є зв'язок процесу виробництва з засобами та заходами щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; додержання виконавчої, трудової і технологічної дисципліни та економічна зацікавленість всіх суб'єктів виробничого процесу у підвищенні безпеки та поліпшенні умов праці.

Управління охороною праці здійснює керівник підприємства. Для цього він створює службу охорони праці, визначає посадові обов'язки всіх керівників структурних підрозділів з питань охорони праці.

Він організує розробку нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, та забезпечення ними працюючих, проведення експертизи конструкторської та технологічної документації, навчання та перевірку знань працюючих.

Для забезпечення дії СУОП керівник підприємства організує повсякденний контроль з боку керівників робіт, підрозділів та інших посадових осіб; контроль з боку служби охорони праці та дії адміністративно-громадського контролю.

Основні завдання, які необхідно вирішити:

- професійний добір працівників окремих професій;
- навчання працівників безпечних методів праці і пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпеки виробничого устаткування;
- забезпечення безпеки технологічних процесів;
- забезпечення безпеки будівель і споруд;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку працівників;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
- санітарно-побутове обслуговування працівників.

Для їх вирішення роботодавець:

а) створює комісію на підприємстві для перевірки знань посадових осіб та робітників з питань охорони праці, забезпечує навчання та перевірку знань членів цієї комісії та визначає порядок і терміни проведення навчання, інструктажу та перевірки знань працівників;

б) забезпечує:

виробничі дільниці нормативними актами про охорону праці, попереджувальними плакатами та знаками безпеки;

систематичне обстеження виробничого устаткування та приведення його у відповідність з вимогами нормативних актів про охорону праці, в необхідних випадках - здійснює заміну новим безпечним устаткуванням;

своєчасне проведення планово-попереджувальних ремонтів устаткування;

відповідність технологічної документації та технологічних процесів вимогам нормативних актів про охорону праці;

впровадження засобів механізації та автоматизації виробничих процесів;

впровадження нових, більш безпечних технологічних процесів;

своєчасне проведення оглядів та планово-попереджувальних ремонтів виробничих будівель та споруд;

в) комплектує служби, які здійснюють нагляд за експлуатацією та технічним станом будівель і споруд;

г) забезпечує проведення атестації робочих місць на відповідність їх нормативним актам про охорону праці;

д) організує впровадження організаційно-технічних заходів щодо забезпечення на робочих місцях гранично допустимих концентрацій та норм шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища;

е) забезпечує працівників засобами індивідуального захисту відповідно до діючих норм і організує їх видачу, зберігання та використання;

є) забезпечує оптимальні режими праці і відпочинку для всіх працівників з урахуванням специфіки їхньої праці, в першу чергу для тих, хто працює з підвищеними фізичними та нервово-емоційними навантаженнями, в умовах монотонності та під впливом небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

ж) створює відповідні кімнати психологічного розвантаження та реабілітації;

- з) забезпечує проведення попередніх (при влаштуванні на роботу) та періодичних медичних оглядів працівників;
- і) забезпечує працівників лікувально-профілактичним харчуванням згідно з існуючими нормами;
- ї) організує проведення лікувально-профілактичних заходів щодо попередження захворювань працівників, створює, в разі необхідності, кімнати здоров'я;
- й) забезпечує працівників санітарно-побутовими приміщеннями;
- к) організує при прийнятті на роботу професійний добір працівників, що зайняті на виконанні робіт з підвищеною небезпекою, на підставі встановлення їх фізіологічної та психологічної придатності до безпечного виконання робіт.

Згідно з чинним законодавством роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці, де він буде працювати] небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Діючим законодавством не встановлена окрема форма документа, в який вноситься про це запис. (В особистій картці форми Т-2, затвердженій наказом Мінстату від 11 серпня 1993 р. №180 або а іншому документі).

Усі робітники, які у нас працюють, повинні проходити, крім цього інструктажу, ще первинний, повторний, позаплановий та цільовий інструктажі.

Первинний інструктаж проводиться безпосередньо на робочому місці. Тільки після його проведення і відповідного стажування адміністрація може допустити робітника до самостійної роботи.

Повторний інструктаж проводиться 1 раз на квартал на роботах з підвищеною небезпекою:

На інших роботах він проводиться 1 раз на шість місяців.

Позаплановий інструктаж; проводиться з робітником при зміні технологічного процесу, перегляді правил, порушенні працівником вимог інструкцій з охорони праці, виникненні нещасного випадку, на вимогу осіб, що здійснюють нагляд та контроль за станом охорони праці, при перерві в роботі більше ніж 60 календарних днів, а для робіт з підвищеною небезпекою - 30 календарних днів.

Цільовий інструктаж проводиться під час допуску до виконання робіт, не пов'язаних з безпосередніми обов'язками працівника (навантаження, розвантаження, разові роботи за межами підприємства тощо); ліквідації аварій, стихійного лиха; проведенні робіт, на які оформляється наряд-допуск, тощо.

Окремо зупинимось на проведенні робіт з підвищеною небезпекою.

При їх проведенні необхідно приділяти особливу увагу організації безпечного виконання робіт, навчання та інструктажу працюючих. Ці роботи повинні виконуватись тільки персоналом, який пройшов спеціальне навчання, стажування та перевірку знань. Допуск працівників до робіт з підвищеною небезпекою здійснюється тільки за наявності «Наряду на виконання робіт з підвищеною небезпекою».

Відповідальними за організацію та виконання цих робіт є:

- особа, яка видає наряд-допуск;

відповідальний керівник робіт;— особа, яка допускає до роботи.

Видавати наряд-допуск має право головний інженер, заступник керівника підприємства, начальники самостійних структурних підрозділів та їх заступники. Перелік посад таких осіб затверджується керівником підприємства.

Особа, яка видає наряд-допуск, несе відповідальність за необ-| хідність і можливість проведення робіт з підвищеною небезпекою, правильність та повноту заходів безпеки, що вказані в наряді-допуску, достатність кваліфікації осіб, які призначаються відповідальними керівниками та відповідальними виконавцями,, а також за достатню кваліфікацію членів бригади.

Відповідальним керівником робіт можуть бути призначені заступники начальників цехів, дільниць, змін, механік, електрик] цеху, старший майстер.

Відповідальний керівник зобов'язаний особисто провести; інструктаж з відповідальним виконавцем робіт та періодичної особисто здійснювати контроль за правильним веденням робіт. Відповідальним виконавцем робіт можуть бути призначені особи з числа інженерно-технічного персоналу (старший майстер або майстер, головний механік або механік, головний енергетик або енергетик). Як виняток допускається призначати бригадира який пройшов навчання і перевірку знань.

Відповідальний виконавець робіт повинен провести інструктаж з членами бригади, постійно здійснювати особистий контроль за додержанням вимог безпеки.

Особою, яка допускає до роботи, може бути начальник (черговий інженер) зміни того підрозділу, на території якого будуть виконуватись роботи. Вона несе відповідальність за правильну і безпечну підготовку об'єкта до проведення робіт, відключення його від енергоносіїв.

Члени бригади повинні дотримуватись вимог інструкцій і застосовувати необхідні запобіжні заходи та засоби індивідуального захисту.

До робіт з підвищеною небезпекою не можуть залучатися особи молодше 18 років. Бланк наряду-допуску оформляється в двох екземплярах, на добу або на строк, не більше як 5 діб. І; закінченням зміни наряд-допуск здається керівнику робіт. На початку наступної зміни керівник пересвідчується, що бригада в складі, і дає дозвіл на роботу. Якщо в бригаді відбулися тому ж зміни, випикується новий наряд-допуск. Із закінченням роботи наряд-допуск підписується відповідальним керівником, відповідальним виконавцем робіт та особою, що допускає до роботи, і передається особі, яка видала наряд-допуск.

Посадові особи до початку виконання своїх обов'язків та періодично, один раз на три роки, проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Чинне законодавство передбачає право працівника на захист свого життя та здоров'я. Якщо в процесі роботи з'ясується, що виробнича ситуація, яка створилася, становить небезпеку для життя чи здоров'я працівника або для інших людей чи навколишнього середовища, він має право відмовитися від дорученої роботи. Про наявність такої ситуації працівник має проінформувати роботодавця. Підтвердження цього факту проводиться спеціалістами з охорони праці за участю представника профспілки та уповноваженого трудового колективу. У цьому випадку за період простою, якщо він виник не з вини працівника, йому виплачується середній заробіток.

За стан виробничої ситуації, що загрожує життю чи здоров'ю працівника, а також у випадку порушень вимог Закону «Про охорону праці», інших нормативних актів, умов колективного договору з питань охорони праці працівник має право вимагати розірвання трудового договору. Роботодавець зобов'язаний задовольнити його прохання. Працівник у даному випадку має право на одержання вихідної допомоги, розмір якої визначається в колективному договорі, але не може бути нижчим від тримісячного середнього заробітку.

Закон зобов'язує роботодавця за свої кошти організувати проведення при прийнятті на роботу медичного огляду і протягом трудової діяльності лікарський контроль за станом здоров'я працюючих згідно з Положенням про медичний огляд працівників певних категорій, затвердженим наказом МОЗ від 31 березня 1994 р. №45.

Обов'язковим медичним оглядам (попередньому та періодичним) підлягають працівники, зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та працівники усіх професій віком до 21 року.

Обов'язкові періодичні медичні огляди проводяться залежно від характеру виконуваних робіт чи на передбачений термін їх проведення - 1 раз на рік, 1 раз на 2 роки.

У разі, коли працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, він має бути переведений на легшу роботу відповідно до медичного висновку.

Медичний висновок лікарсько-консультативної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) є обов'язковим для роботодавця. Проте переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову чи постійну роботу може мати місце лише за його згодою. При переведенні працівника за його згодою на іншу постійну нижче оплачувану роботу за ним

зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. Якщо працівник потребує тимчасового переведення на легшу нижче оплачувану роботу в результаті одержаної травми, за ним зберігається середньомісячний заробіток на термін, визначений ЛКК, або до встановлення МСЕК стійкої втрати працездатності. Якщо роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань сплачує потерпілому страхову виплату у розмірі його середньомісячного заробітку.

Роботодавець зобов'язаний:

- зберегти за працівником на час проходження медогляду місце роботи і середній заробіток;
- забезпечити присутність працівників на медогляді відповідно до плану-графіку, а також організувати позачерговий медогляд якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язано з умовами праці;
- не приймати на роботу осіб з протипоказаннями за станом здоров'я.

Він має право притягнути працівника, який не проходить медичний огляд, до дисциплінарної відповідальності або не допускати його до роботи без збереження заробітної плати.

Працівник зобов'язаний проходити в установленому порядку і термін медичні огляди та виконувати медичні рекомендації. Він несе відповідальність за несвочасне проходження медичних оглядів та невиконання медичних рекомендацій.

3.8. Відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження їхнього здоров'я

Введення в дію з 01.04.2001 р. Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» викликано рядом об'єктивних та суб'єктивних причин. Статтею 46 Конституції України передбачено: «Громадяни мають право на соціальний захист. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням». Матеріальну відповідальність перед потерпілими за наслідки нещасних випадків та профзахворювань перекладено з роботодавця на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Відповідно до статті 21 цього Закону у разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний у встановленому законодавством порядку, своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні: допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого; щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого; пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; грошову суму за моральну шкоду за наявності факту заподіяння цієї шкоди потерпілому.

Крім того, він повинен організувати:

поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого.

Відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу, працевлаштувати осіб із зниженою працездатністю, та надавати ряд інших соціальних послуг.

Розмір страхових виплат визначається чинним законодавством. Допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності становить 100% від заробітної плати. Перші п'ять днів сплачується за рахунок коштів роботодавця, а з шостого дня за рахунок Фонду.

3.9. Державний нагляд та громадський контроль за охороною праці на підприємстві

Для забезпечення гарантованою Конституцією України права громадян на належні умови праці в Україні діє система державного нагляду за охороною праці. До органів державного нагляду за охороною праці належать:

- органи Державного департаменту з нагляду за охороною праці Мінпраці;
- органи Головної державної інспекції по нагляду за ядерною безпекою Міністерства екології та природних ресурсів України;

органи державного пожежного нагляду Головного управління Державної пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України;

- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Вищий нагляд за додержанням норм і правил з охорони здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкована ними йому прокурорами.

Кожний із вищезазначених органів виконує функції в межах своєї компетенції, визначеної положеннями про ці органи. Її положення затверджуються Указом Президента України. Посада особи органів державного нагляду за охороною праці (державні інспектори) мають право:

безперешкодно в будь-який час відвідувати підконтрольне підприємства для перевірки дотримання законодавства про охорону праці, одержувати від роботодавця необхідні пояснені матеріали та інформацію з даних питань;

надавати керівникам підприємств, а також їх посадовим особам керівникам структурних підрозділів Ради міністрів Автономно Республіки Крим, місцевих рад народних депутатів, міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків у галузі охорони праці;

зупиняти експлуатацію підприємств, окремих виробництв цехів, дільниць, робочих місць і обладнання до усунення порушень вимог щодо охорони праці, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

притягати до адміністративної відповідальності працівники винних у порушенні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;

надсилати роботодавцям, керівникам підприємств подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, пере давати в необхідних випадках матеріали органам прокуратур: для притягнення їх до кримінальної відповідальності.

Органи державного нагляду за охороною праці встановлюють порядок опрацювання і затвердження роботодавцями положень інструкцій та інших актів про охорону праці, що діють на підприємствах, розробляють типові документи з цих питань.

Роботодавець повинен створити необхідні умови для роботи представників органів державного нагляду за охороною праці.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

трудова колективи через обраних ними уповноважених;

професійні спілки - в особі своїх виборних органів і представників.

Діяльність уповноважених трудових колективів з питань охорони праці регулюється Законом «Про охорону праці» та Типовим положенням про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці (затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 28 грудня 1993 р. №135). Вони обираються простою більшістю голосів на загальних зборах колективу підприємства або цеху, зміни, дільниці тощо відкритим голосуванням. Уповноваженим не може бути обраний працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та нешкідливих умов праці.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити їх навчання, необхідними нормативними актами про охорону праці, звільняти від роботи на передбачений колективним договором строк для проведення перевірок умов та безпеки праці.

Уповноважені трудових колективів мають право вимагати від керівника структурного підрозділу припинення роботи на робочих місцях, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих, подавати обов'язкові для розгляду пропозиції щодо поліпшення стану безпеки на робочих місцях.

Громадський контроль за станом умов та безпеки праці на підприємствах профспілки здійснюють через свої виборні органи та представників.

Профспілковий комітет має право внести роботодавцю подання з будь-якого питання охорони праці та домагатись від нього аргументованої відповіді.

На виконання своїх функцій профспілковий комітет організує перевірки стану умов та безпеки праці, бере участь у формуванні розділу «Охорона праці» колективного договору, захищає інтереси членів профспілок при розгляді конфліктних ситуацій тощо.

Контроль з боку Фонду соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань здійснюють страхові експерти з охорони праці. Вони мають право перевіряти стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, одержувати від роботодавця пояснення та інформацію про стан охорони праці, вносити подання про порушення законодавства про охорону праці, виходити з пропозицією про переведення підприємства до більш високого класу професійного ризику виробництва в разі систематичного порушення нормативних актів] про охорону праці.

4. ОСНОВНІ НЕБЕЗПЕЧНІ ТА ШКІДЛИВІ ВИРОБНИЧІ ФАКТОРИ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

4.1. Основні небезпечні та шкідливі виробничі фактори

Відповідно до ГОСТ 12.0.003-74 небезпечні та шкідливі виробничі фактори за природою дії поділяються на 4 групи:

- фізичні;
- хімічні;
- біологічні;
- психофізіологічні.

Група фізичних небезпечних та шкідливих виробничих факторів поділяється на такі підгрупи:

- машини та механізми, що рухаються;
- незахищені рухомі елементи виробничого обладнання;
- вироби, заготовки, матеріали, що пересуваються;
- підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;
- підвищена або понижена температура поверхні обладнання, матеріалу;
- підвищена або понижена температура повітря робочої зони
- підвищений рівень шуму на робочому місці;
- підвищений рівень вібрації;
- підвищений рівень інфразвукових коливань;
- підвищений рівень ультразвуку;
- підвищений або понижений барометричний тиск у робочій зоні та його різке коливання;
- підвищена або понижена вологість повітря;
- підвищена або понижена рухомість повітря;
- підвищена або понижена іонізація повітря;
- підвищений рівень іонізуючого випромінювання в робочій зоні;
- небезпечний рівень напруги в електричній мережі, замикання якої може відбутися через тіло людини;
- підвищений рівень статичної електрики;

- підвищений рівень електромагнітних випромінювань;
- підвищена напруженість електричного поля;
- підвищена напруженість магнітного поля;
- відсутність або недостатність природного освітлення;
- недостатня освітленість робочої зони;
- підвищена яскравість світла;
- понижена контрастність;
- пряме та відбите світло;
- підвищена пульсація світлового потоку;
- підвищений рівень ультрафіолетової радіації.

Група хімічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів поділяється на такі підгрупи:

а) за характером впливу на організм людини:

- загальнотоксичні;
- подразнюючі;
- сенсibiliзуючі;
- канцерогенні;
- мутагенні;
- такі, що впливають на репродуктивну функцію;

б) за шляхом проникнення в організм людини:

- діючі через дихальні шляхи;
- діючі через травну систему;— діючі через шкірний покрив.

Група біологічних небезпечних та шкідливих виробничих і факторів:

- мікроорганізми (бактерії, віруси тощо);
- макроорганізми (рослини та тварини).

Група психофізіологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів за характером впливу поділяється на такі підгрупи:

- фізичні перевантаження;
- нервово-психічні перевантаження.

В свою чергу фізичні перевантаження поділяються на статичні, динамічні, гіподинамію, а нервово-психічні перевантаження на розумове перевантаження, перевантаження аналізаторів монотонність праці та емоційні перевантаження. і

4.2. Характеристика основних шкідливих виробничих факторів

До основних факторів, що шкідливо впливають на здоров'я людини, належать шкідливі речовини (пил, газ, хімічні речовини), теплове та іонізуюче випромінювання, електромагнітні поля, ультразвук, шум, вібрація тощо. !

4.3. Засоби колективного захисту від небезпечних і шкідливих виробничих факторів

Для забезпечення безпеки працюючих від небезпечних виробничих факторів застосовуються засоби колективного захисту, що повністю або частково закривають доступ у зону, в якій діють небезпечні фактори, та виключають їх дію в разі проникнення людини у простір, де вони виникають.

Засоби колективного захисту згідно з ГОСТ 12.4.011-80 поділяються на такі класи:

- нормалізації повітряного середовища приміщень та робочих місць;
- нормалізації освітлення виробничих приміщень та робочих місць;
- захисту від шкідливих і небезпечних факторів.

5. ОСНОВНІ ВИМОГИ ВИРОБНИЧОЇ САНИТАРІЇ ТА ОСОБИСТОЇ ГІГІЄНИ

Виробнича санітарія розглядає питання впливу основних виробничих факторів на стан здоров'я працюючих. Це такі , як мікроклімат, випромінювання, освітлення, шум, вібрація; забруднення виробничого повітря тощо.

встановлюють санітарні зони, вимоги до розташування виробничих будівель та наявності в них всіх необхідних санітарно-побутових приміщень, забезпечення як питною водою, так і

водою для технічних цілей, улаштування робочих приміщень з урахуванням необхідної виробничої площі, освітлення, опалення та вентиляції.

Оптимальні параметри мікроклімату повинні бути:

- температура у виробничих приміщеннях, залежно від категорії робіт, від 16 до 24 °С у холодний період та від 18 до 25 °С у теплий період;
- відносна вологість повітря, залежно від температури, у межах 40-75%;
- швидкість руху повітря у межах 0,1-0,5 м/с;
- інтенсивність теплового опромінювання працюючих у межах 35-100 Вт/м², залежно від величини поверхні тіла, яке опромінюється.

При цьому об'єм виробничого приміщення на одного працюючого повинен бути не менш як 15 м³, а площа - не менше ніж 4,5 м². Для ряду робіт, що виконуються працівниками різних професій, ця площа повинна бути не менше

їж 6 м².

Відповідно до вимог чинного законодавства працівники і забезпечуватись гардеробними, умивальниками, душовими, приміщеннями для особистої гігієни жінок, * туалетами..

При виконанні робіт на відкритому повітрі або в умовах, що призводять до зволоження спецодягу, повинні бути обладнані приміщення для сушіння спецодягу.

Освітлення

Освітлення поділяється на природне, штучне та комбіноване

Природне освітлення забезпечується проникненням сонячних променів через дахові ліхтарі, вікна.

Розрізняють два види штучного освітлення:

- робоче;
- аварійне.

6. ОБСТАВИНИ ТА ПРИЧИНИ ОКРЕМИХ ХАРАКТЕРНИХ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА АВАРІЙ, ЯКІ СТАЛИСЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ІНШИХ АНАЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЦТВАХ ЧЕРЕЗ ПОРУШЕННЯ ВИМОГ БЕЗПЕКИ

Згідно з існуючою в державі статистичною звітністю про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки основними причинами нещасних випадків є:

1. Порухення технологічного процесу.
2. Порухення трудової і виробничої дисципліни.
3. Недоліки в організації робочих місць.
4. Незадовільна організація робіт.
5. Конструктивні недоліки.
1. Порухення вимог безпеки при експлуатації транспортних засобів.
6. Незастосування засобів індивідуального захисту.
2. Експлуатація несправних машин, механізмів, устаткування.

За основними видами подій нещасні випадки поділяють на:

1. Дорожньо-транспортні пригоди.
2. Ураження предметами, деталями, що рухаються, розлітаються, обертаються.
3. Падіння, обрушення, обвал предметів, ґрунту, породи.
4. Падіння з висоти.
5. Ураження електричним струмом.
6. Вплив шкідливих виробничих факторів.
7. Пожежі.

7. ПОРЯДОК РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ ДОКУМЕНТАЦІЇ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМИ ВИПАДКАМИ ТА ПРОФЕСІЙНИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ

7.1. Нещасні випадки

Порядок розслідування та оформлення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань визначається Положенням про порядок розслідування та ведення облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві..

8. ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА

Основними причинами пожеж на виробництві є:

- необережне поводження з відкритим полум'ям при виконанні технологічних операцій - зварювання, кування тощо;
- порушення вимог безпеки при фарбуванні (відсутність заземлення, негерметичність електричного обладнання тощо);
- порушення правил монтажу та експлуатації електроустаткування;
- порушення вимог зберігання відходів та хімічних речовин, що можуть самозайматись.

Відповідно до вимог Правил пожежної безпеки в Україні в підприємстві з урахуванням його пожежної небезпеки встановлюється відповідний протипожежний режим.

Згідно з існуючими правилами працюючі повинні:

палити лише у виділених для цього місцях, виконувати пожежонебезпечні роботи згідно з установленим порядком; зберігати легkozаймисті та займисті речовини у спеціальній тарі; додержуватись встановленого порядку прибирання та зберігання горючої пилу, відходів, шмаття; проходити навчання та інструктаж питань пожежної безпеки.

Гасіння пожежі здійснюється:

- а) сильним охолодженням матеріалів, що горять, за допомогою речовин, які мають велику теплоємність;
- б) ізолюванням матеріалів, що горять, від атмосферного повітря (від кисню);
- в) ізоляцією матеріалів, що горять, від променистого тепла та безпосереднього впливу вогню за допомогою водяних завіс, вуглекислого снігу тощо.

Для гасіння пожежі можна застосовувати воду, водяну пару, піну, вуглекислий та інертні гази, спец порошок, пісок та покривала. З метою забезпечення більшої ефективності при гасінні пожежі застосовуються різні засоби пожежогасіння. До них належать прості засоби - відра та гідропульти для води, ящики з піском та лопати, різні покривала (азбестові, брезентові тощо); хімічні засоби — вогнегасники; технічні засоби - спеціальні пожежні машини. Пожежні щити (стенди) встановлюються на території об'єкта з розрахунку один щит (стенд) на площу до 5000 м².

Такі щити повинні бути укомплектовані:

ящиком з піском - 1 шт.;

покривалом з негорючого теплоізоляційного матеріалу

або повсті розміром 2 x 2 м — 1 шт.;

лопатами - 2 шт.;

ломами — 2 шт.;

сокирами - 2 шт.;

вогнегасниками - 3 шт.

- Вибір типу вогнегасника залежить від вогнегасної здатності, граничної площі, класу пожежі горючих речовин та матеріалів.

9. ДОМЕДИЧНА ДОПОМОГА ПОТЕРПІЛИМ

9.1. Надання домедичної допомоги при ураженні електричним струмом: якнайшвидше звільнити потерпілого від дії струму:

- вимкнути рубильник або викрутити запобіжник;
- вимкнути мережу живлення.
- сухою палицею відкинути від потерпілого провід, який знаходиться під напругою, відтягнути потерпілого від електричних проводів, від струмопровідних частин установки. При напрузі в установках до 1000 В можна взятися за сухий одяг потерпілого, не торкаючись відкритих частин тіла. Слід користуватися гумовими рукавичками або намотати на руку шарф, прогумований плащ і т. п. Рекомендується стати на ізолюваний предмет (на суху дошку, на згорток сухого спецодягу).

У випадку судорожного обхвату потерпілим електричного проводу, який знаходиться під напругою, розгорнути руки потерпілому, відриваючи його від проводу послідовним відгинанням окремих пальців. При цьому працівник, який надає допомогу, повинен бути у діелектричних рукавицях і знаходитись на ізолюючій від землі основі.

При напрузі в електричних установках понад 1000 В рятівник повинен одягти діелектричні боти, рукавиці і діяти діелектричною штангою. Якщо потерпілий при свідомості, його кладуть у зручне положення, накривають теплим покривалом і залишають у стані спокою до прибуття лікаря.

Якщо після звільнення потерпілого від дії струму він не дихає, то потрібно негайно зробити штучне дихання і непрямий (зовнішній) масаж серця. Найбільш ефективним методом штучного дихання є «з рота в рот» або «з рота в ніс». Робиться це таким чином: стають з лівого боку від потерпілого, підкладають під його потилицю ліву руку, а правою тиснуть на його лоб. Це забезпечить вільну прохідність гортані. Під лопатки потерпілому кладуть валик зі скрученого одягу, а рот витирають від слизу. Зробивши 2—3 глибоких вдихи, особа, яка надає допомогу, вдуває через марлю або хустку повітря із свого рота в рот або ніс потерпілого. При вдуванні повітря через рот особа, яка надає допомогу, закриває пальцями ніс потерпілого; при вдуванні через ніс потерпілому закривають рот.

Після закінчення вдування повітря в рот чи ніс потерпілому дають можливість вільного видиху. Частота вдування повітря потерпілому повинна бути 12—13 разів на хвилину.

За відсутності у потерпілого дихання і пульсу йому потрібно разом зі штучним диханням робити масаж серця. Робиться це так: потерпілого кладуть на спину на підлозі, звільняють грудну клітку від одягу. Особа, яка надає допомогу, знаходиться з лівого боку від потерпілого, долонями двох рук натискає на нижню частину грудної клітки потерпілого з силою, щоб змістити її на 3—4 см. Після кожного натискування потрібно швидко забирати руки з грудної клітки, щоб дати можливість їй випростатись. У такій ситуації операції чергуються. Після 2—3 вдувань повітря роблять 4—6 натискань на грудну клітку. Для перевірки появи пульсу масаж припиняють на 2—3 секунди. Перші ознаки того, що потерпілий приходить до свідомості: поява самостійного дихання, зменшення синюватості шкіри та поява пульсу.

Констатувати смерть має право лише лікар.

9.2.Надання першої допомоги при пораненні й кровотечі: перша допомога при пораненні та кровотечі зводиться до обережного накладання на рану індивідуального пакета. При цьому мити рану водою, змивати кров з рани забороняється.

Якщо індивідуального пакета немає, для перев'язування використовуйте чисту носову хустинку. У цьому випадку приготувану для перев'язування тканину змочіть йодом так, щоб пляма йоду трохи перебільшувала розміри рани.

При кровотечі необхідно підняти поранену кінцівку, закрити рану перев'язувальним матеріалом і притиснути ділянку біля неї на 4—5 хв, не торкаючись рани пальцем. Після цього рану треба забинтувати. Якщо кровотеча продовжується, слід вдатися до здавлювання кровоносних судин за допомогою згинання кінцівки у суглобах, притискування кровоносних судин пальцями, джгутом чи закруткою.

При накладанні джгута спочатку місце накладання обгортають м'яким матеріалом (тканиною, ватою тощо). Потім джгут розтягують і туго перетягують ним попередньо обгорнуту ділянку кінцівки доти, поки не припиниться кровотеча.

За відсутності гумової трубки або стрічки, що розтягується, для джгута застосовують інші матеріали (мотузку, ремінь, рушник тощо). У цьому випадку такий джгут зав'язують вузлом на зовнішньому боці кінцівки і використовують як закрутку. У вузол просувають важіль (паличку, металевий стержень), яким закручують закрутку до припинення кровотечі. Через 1 годину після накладання джгута його попускають на 5—10 хв, щоб не виникла небезпека омертвіння знекровленої кінцівки. При пораненні великих судин ший і верхньої частини грудної клітки джгут не накладається. Кровотеча зупиняється при натисканні

пальцем на поранену судину у самому місці поранення; при великій кровотечі необхідно терміново викликати лікаря.

9.3. Домедична допомога при переломах, вивихах, розтягу зв'язок, суглобів, ударах: При переломах, вивихах необхідно надати потерпілому зручне положення, яке виключає рухи пошкодженої частини тіла. Це досягається шляхом накладання шини, а за її відсутності можна використати палиці, дошки, фанеру і т. д. Шина повинна бути накладена так, щоб були надійно мобілізовані два сусідні з місцем ушкодження суглоби (вище і нижче), а якщо перелом плеча чи стегна, — то три суглоби. Накладають шину поверх одягу або кладуть під неї що-небудь м'яке — вату, шарф, рушник. Шина повинна бути накладена так, щоб центр її знаходився на рівні перелому, а кінці накладалися на сусідні суглоби по обидва боки перелому. Фіксація відкритого перелому вимагає дотримання додаткових умов. З метою попередження забруднення рани, необхідно змастити поверхню шкіри навколо рани йодом, попередньо зупинивши кровотечу, і накласти стерильну пов'язку.

9.4. Перша допомога при опіках, теплових ударах: при наданні першої допомоги при опіках, теплових ударах слід швидко припинити дію високої температури. Це має особливо велике значення при займанні одягу і при опіках рідиною через одяг. У першому випадку необхідно загасити полум'я, негайно накинувши на людину, яка горить, будь-яку цупку тканину і щільно притиснувши її до тіла. Гліючий одяг знімають або обливають його водою.

При промоканні одягу гарячою водою, його також необхідно облити холодною водою або зірвати. Швидко занурення обпеченого лица у холодну воду зменшує біль і тяжкість опіку.

Місце опіків кислотами ретельно промивають струменем води протягом 10—15 хв. Обпечене місце промити 5 % розчином перманганату калію, або 10 % розчином питної соди (одна чайна ложка на склянку води). На місце опіку накладають бинт. Місце опіків їдкими лугами (каустичною содою, негашеним вапном) промивають проточною водою протягом 10—15 хв, потім слабким розчином оцтової кислоти. Місце опіків накривають марлею.

Опіки бувають трьох ступенів. При опіках першого ступеня з'являється почервоніння, припухлість шкіри. Уражені місця обробляють спиртом, прикладають примочки з розчину перманганату калію і забинтовують. При більш тяжких опіках (II і III ступенів) обпечені місця спочатку звільняють від одягу, накривають стерильним матеріалом, зверху накладають шар вати і забинтовують. Після перев'язування потерпілого направляють у лікарню.

РОЗРОБЛЕНО:

Завідувач навчально-виробничої майстерні

А. ЖАРОВ

ПОГОДЖЕНО:

Інженер з охорони праці

І.ГАБУРА