**ІНСТРУКТАЖ З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

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. Ця цифра перевищує кількість жертв дорожньо-транспортних подій (999 000), війн (502 000), насильства (563000) і ВИЧ/СНІД (312 000).

У країнах ЄС (чисельність зайнятих - 148 млн. чоловік) щорічно відбувається близько 7 млн. випадків виробничого травматизму.

Переважна більшість тих, хто травмується, - молоді люди. Коефіцієнт травматизму зі смертельним наслідком становить 6 на 100 тис. зайнятих, що відповідає 8700-9000 випадкам на рік.

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, бо станом на 01.01.2002 р. в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працювало понад 3,3 млн. чоловік, експлуатувалося понад 811,0 тис. машин, механізмів, устаткування, які не відповідають вимогам нормативно-правових актів про охорону праці, майже 28,4 тис. будівель і споруд знаходились у незадовільному технічному стані.

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

**2. ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ ПРАЦЮЮЧИХ НА ТЕРИТОРІЇ**

**ТА ДОПОМІЖНИХ ПРИМІЩЕННЯХ**

2.1. На території адмінбудівлі необхідно користуватись тільки встановленими маршрутами та проїздами, не ходити там, де небезпечно (по схилах, ямах, льоду тощо).

Небезпеку становлять відкриті люки, колодязі, ями, канави. Вони повинні бути надійно закриті або огороджені. Переплигувати або переходити через них по випадкових, а не спеціально обладнаних переходам забороняється.

2.2. У допоміжних приміщеннях

Робочі місця, проходи, проїзди, запасні виходи не повинні загромаджуватись і повинні утримуватись у чистоті. Забороняється палити на робочих місцях. Для куріння виділяються спеціальні місця.

**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, 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.

Контракт - це особлива форма трудового договору, в якому і строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умов матеріального забезпечення і організації праці працівника, розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін. Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» встановлено, що ця форма договору застосовується у випадках, безпосередньо передбачених чинним законодавством. Цією ж постановою затверджене положення «Про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників» незалежно від форм власності, виду діяльності. В ньому визначено, що контракт як особливу форму трудового договору можна застосовувати тільки там, де це визначено законом або відповідними нормативними актами.

Нині в Україні діє понад 40 таких актів, що дають змогу укладати контракти з певними категоріями працівників і якими слід керуватись при застосуванні цієї форми трудового договору. Укладання контрактів у випадках, не передбачених законодавством, не допускається. Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

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.

У разі простою виробництва працівники переводяться з урахуванням їх спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на весь час простою.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

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); появі 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. Причому в обох випадках сумарна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати 350 кг - з поверхні робочого місця і 175 кг з підлоги.

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 залучатися 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. (На підприємстві повинен бути затверджений відповідний перелік робіт, до яких не дозволяється залучати вагітних жінок).

Жінки мають право на відпустки по вагітності і пологах тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ненормальних пологів або народження двох і більше дітей - 70) календарних днів після пологів, які обчислюються сумарно і надаються жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів (ст.179 КЗпП України).

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 підіймання і переміщення вантажів.

Згідно з Граничними нормами підіймання 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 підійманням, утриманням або переміщенням важких речей. Переміщення вантажів не повинно становити більше ніж 1/3 робочого часу неповнолітніх.

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 розділ «Охорона праці». В цьому розділі передбачено:

(перелічити основні питання: розміри відшкодування шкоди, додаткові відпустки за роботу

в шкідливих І небезпечних умовах праці, медичне та санітарно-побутове забезпечення,

обов'язки працівників щодо додержання вимог з охорони праці тощо)

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 норматив ними актами про охорону праці. Там, де неможливо забезпечити належні умови праці, передбачено надання працівникам різних 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 потом із організму виводиться ряд необхідних людини солей — їх необхідно поповнювати.

• Видача 0,5 л молока для підвищення опору організму людини при постійному її контакті з хімічними виробничим 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).

На нашому підприємстві таких професій немає.

• 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 7 календарних днів надаються секретарю-друкарці;

• Пільгові пенсії згідно із Законом «Про пенсійне забезпечення» надаються за результатами атестації робочих місць згідно зі Списком №1 професій для працівників, які працюють на підземних роботах, на роботах із шкідливими умовами праці та в гарячих цехах. Для цих професій вік, що дає право на пенсію, знижено на 10, а стаж на 5 років. Пенсія за віком призначається чоловікам при досягненні ними 50 років та за стажу роботи не менше як 20 років, жінкам - при досягненні 45 років та за стажу роботи не менше ніж 15 років. Для працівників, зайнятих на інших роботах з важкими умовами праці, передбачених Списком №2, обсяг пільг менший: знижено лише вік, що дає право на пенсію, причому не на 10, а на 5 років. Пенсія за віком призначається в цьому випадку при досягненні чоловіками 55, а жінками - 50 років та наявності в них стажу роботи відповідно не менше ніж 25 і 20 років. Для отримання пенсій за віком на пільгових умовах за Списком №1 або Списком №2 не обов'язково, щоб увесь трудовий стаж, необхідний для призначення пенсії, приходився на роботи, що перелічені у Списку №1 або Списку №2. Достатньо, щоб стаж на цих роботах був не менше половини від необхідного, тобто відповідно не менше ніж 10 років із 20 або 7,5 років із 15 при призначенні пенсії за Списком №1 та 12,5 років із 25 та 1(

років із 20 - за Списком №2. Крім пенсій, передбачених Списками №1 та №2, пільгові пенсії передбачені також жінкам трактористам, машиністам, дояркам, свинаркам-операторам, зайнятим на вирощуванні, збиранні та післязбиральній обробці тютюну, робітницям текстильного виробництва.

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 загрозливої 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. Наше підприємство працює у однозмінному режимі.

**Початок роботи о 8 годині 00 хвилин і закінчення о 17 годині 00 хвилин, тривалість перерви на обід з 12 годин 00 хвилин до 13 години 00 хвилин.**

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:

1. професійний добір працівників окремих професій;
2. навчання працівників безпечних методів праці і пропаганда питань охорони праці;
3. забезпечення безпеки виробничого устаткування;
4. забезпечення безпеки технологічних процесів;
5. забезпечення безпеки будівель і споруд;

- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;

1. забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
2. забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку працівників;
3. організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
4. 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 індивідуальною 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 прийняті 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). На нашому підприємстві це вирішується в наказі про прийняття на роботу.

Усі працівники, які у нас працюють, повинні проходити, крім вступного 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 - ЗО 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 необхідність 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 '3 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 залучатись особи молодше 18 років. Бланк наряду-допуску оформляється І 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 перевірчується, що бригада 5 складі, і дає дозвіл на роботу. Якщо в бригаді відбулись зміни, виписується 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 відповідно до Переліку посад, затвердженого Держнаглядохоронпраці (керівники, їх заступники, головні спеціалісти підприємства, інженерно-технічні працівники його структурних підрозділів, які безпосередньо пов'язані з проведенням робіт на виробничих дільницях), 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 е 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 робо тодавець 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 несвоєчасне проводженим медичних оглядів та невиконання медичних рекомендацій.

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

Зародження страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні припадає на 90-ті роки минулого століття. Воно виникло в Російській імперії у вигляді добровільного страхування від нещасного випадку на виробництві. У числі перших була Україна, коли в південному регіоні у 1899 р. почало діяти Одеське товариство взаємного страхування фабрикантів та ремісників від нещасних випадків з їх робітниками і службовцями.

У 1903 р. був прийнятий закон про винагороду робітників і службовців, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві. Цей закон започаткував підвалини страхування працівників на випадок травм і захворювань. У 1917 р., у зв'язку із зміною державного устрою та громадянською війною, цей вид страхування припинив існування і був відновлений тільки у 1921 р. З 1933 р. соціальне страхування почало перетворюватись у соціальне забезпечення, що було притаманне країні з державною формою власності.

З переходом до ринкової економіки і появою різних форм власності соціальний захист виявився неспроможним виконувати свої функції і перетворився у своєрідний вид соціальної допомоги. Особливо це позначилось на потерпілих від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Передбачені ст. 11 Закону «Про охорону праці» виплати з відшкодування шкоди потерпілим на виробництві стали не з кишені більшості травмонебезпечних галузей. У 2000 р. потерпілим на виробництві було нараховано до сплати понад 400 млн., а фактично сплачено тільки 300 млн. грн.

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» як ніколи своєчасне, бо існуюча система неспроможна була захистити потерпілих на виробництві. Це викликано рядом об'єктивних та суб'єктивних причин, а саме:

системою обліку нещасних випадків, що склалася, яка характеризується відносно високим рівнем смертельного травматизму, який у 2-3 рази вищий, ніж у розвинених країнах світу, і значно нижчим (у 20-30 разів) загальним рівнем травматизму. Це значить, що в Україні повинно було бути розслідувано та зареєстровано орієнтовно 100-150 тис. нещасних випадків, а не 30,7 тис., як це відображено у статистичних даних за 2001 р. У результаті недостовірного аналізу причин нещасних випадків не здійснюються профілактичні заходи, і, як наслідок, не усуваються основні небезпечні виробничі фактори;

неспроможністю, а іноді і небажанням роботодавців сплачувати передбачені чинним законодавством виплати, пов'язані з травматизмом та профзахворюваністю. Про це свідчить неухильне зростання боргу перед потерпілими, який станом на 10.04.2001р. складав 620 млн. грн.;

відсутністю надійної системи медичної, професійної та соціальної реабілітації потерпілих;

відсутністю суттєвого економічного стимулу для роботодавців щодо створення здорових і безпечних умов праці.

Таким чином, порушувались норми Конституції України щодо права громадян на соціальний захист. Недосконалість такої системи соціального захисту очевидна, і тому статтею 46 Конституції України передбачено: «Громадяни мають право на соціальний захист. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням». Щоб призупинити подальше зростання заборгованості на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, захистити потерпілих і надати їм можливість вижити в цих складних економічних умовах та захистити роботодавців, особливо представників малого бізнесу, від банкрутства, необхідно було ввести цей вид страхування, який за рахунок солідарних внесків роботодавців дав) би можливість забезпечити своєчасність страхових виплат незалежно від економічного стану підприємства, на якому потерпілий отримав травму або професійне захворювання.

Таким чином усю матеріальну відповідальність перед потерпілими за наслідки нещасних випадків та профзахворювань перекладено з роботодавця на Фонд соціального страхування від не-| щасних 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 відшкодовувати 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. До його обов'язків входить забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати: обслуговування вузько профільними лікарями та лікарями загальної практики;

догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі; акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів;

утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами, спеціальними засобами пересування, зубопротезування] (за винятком протезування з дорогоцінних металів);

забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізольованого житла.

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.

Слід зазначити, що до 01.01.2003 р. призупинено надання таких соціальних послуг, як обслуговування потерпілих вузько профільними лікарями, догляд медичних систем удома, інший догляд удома, домашній догляд за потерпілим, надання йому допомоги у веденні домашнього господарства, сприяння наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізольованого житла.

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 коштів Фонду.

Слід мати на увазі, що перші п'ять днів допомога сплачується тим підприємством, яке взяло на облік нещасний випадок.

Частинами першою та другою статті 34 Закону про соціальне страхування від нещасного випадку (із доповненнями, внесеними Законом про страхові тарифи) передбачено, що сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступені втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. У разі, коли потерпілому одночасно із щомісячною страховою виплатою призначено пенсію по інвалідності у зв'язку з одним і тим самим нещасним випадком, їх сума не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, який потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Визначені раніше сума щомісячної страхової виплати та пенсія по інвалідності зменшенню не підлягають.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд соціального страхування від нещасних випадків проводить одноразову страхову виплату потерпілому, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати потерпілим професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до Фонду.

У разі, коли при подальших обстеженнях МСЕК потерпілому встановлено інший, вищий ступінь стійкої втрати професійної працездатності, з урахуванням іншої професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому провадиться одноразова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток збільшення ступеня втрати професійної працездатності відносно попереднього обстеження МСЕК.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку комісії, але не більш як на 50% .

Частиною 13 цієї статті передбачено, що у разі повторного ушкодження здоров'я середньомісячний заробіток за бажанням потерпілого обчислюється за відповідні періоди, що передували першому або повторному ушкодженню здоров'я. Сума страхової виплати у цьому разі визначається згідно із ступенем (у відсотках) втрати професійної працездатності, що встановлюється МСЕК за сукупністю випадків ушкодження здоров'я. Якщо повторне ушкодження здоров'я працівника настало з вини іншого роботодавця, виплата провадиться на загальних підставах.

Частина перша статті 34 ввела норму, згідно з якою сума щомісячної страхової виплати і пенсії по інвалідності, призначених у зв'язку з одним і тим самим нещасним випадком, обмежується розміром середньомісячного заробітку.

Якщо відповідний відсоток втрати професійної працездатності призначено додатково у зв'язку з іншим нещасним випадком або професійним захворюванням, ніж тим, по якому потерпілому встановлено інвалідність, і при цьому група інвалідності не переглядається, розмір додаткової щомісячної виплати обмежується тільки сумою середньомісячного заробітку без урахування розміру пенсії.

Виходячи із вимог пункту 13 статті 34 Закону, якщо потерпілий перед другим ушкодженням здоров'я мав вищу заробітну плату, ніж перед першим ушкодженням здоров'я, у нього з'являється право на перегляд встановлених страхових виплат. При цьому якщо група інвалідності не змінюється, пенсія може бути переглянута виходячи із розміру середньої заробітної плати перед другим ушкодженням здоров'я.

Приклад 1, Працівнику було встановлено 50% втрати професійної працездатності і III групу інвалідності. Він отримує 125 грн. і щомісячної страхової виплати і 100 грн. пенсії. Працюючи на тому самому підприємстві, він отримав нову травму, і при подальших обстеженнях МСЕК йому визначено додатково 15% втрати професійної працездатності. Середньомісячна заробітна плата при повторному ушкодженні здоров'я становила 260 грн., при першому - 250 грн.

За сукупністю йому встановлено 65% втрати професійної працездатності, група інвалідності не змінювалась. Потерпілому нараховується за сукупністю щомісячна страхова виплата з урахуванням його середньомісячного заробітку за його бажанням. При середньомісячній заробітній платі 260 грн. і сукупній втраті працездатності 65% щомісячно виплата становитиме: 260 х 0,65 169 грн. Разом з пенсією він повинен отримувати: 269 грн. (169 грн, + 100 грн.). У цьому разі пенсія не впливає на розмір загальної щомісячно] виплати, а щомісячна страхова виплата, що встановлена за сукупністю, дорівнює 169 грн. і не перевищує середньомісячного заробітку.

Згідно з частиною другою статті 34 він мав право на отримання одноразової допомоги у розмірі 15 середньомісячних заробітків, тобто 260 грн. х 15 = 3900 грн.

Комісія з питань охорони праці підприємства на підставі матеріалів розслідування нещасного випадку встановила 30% вини самого потерпілого.

Виплачувати належить: 3900 грн. - (3900 грн. х 0,3) = 2730 грн.

Приклад 2. Працівнику було встановлено 50% втрати професійної працездатності і III групу інвалідності. Він отримує 125 грн. щомісячної страхової виплати і 100 грн. пенсії. Працюючи на тому самому підприємстві, він отримав нову травму, і при подальшому обстеженні МСЕК йому визначено додатково 27% втрати професійної працездатності. Його середньомісячна заробітна плата при повторному ушкодженні здоров'я становила 260 грн., при першому — 250 грн. За сукупністю йому встановлено 77% втрати професійної працездатності і II групу інвалідності; призначено пенсію у розмірі 107 грн.

У цьому разі потерпілому нараховується за сукупністю щомісячна страхова виплата з урахуванням його середньомісячного заробітку за його бажанням: 260 грн. х 0,77 = 200 грн., а разом з пенсією: 200 грн. +107 грн. = 307 грн.

У зв'язку з тим, що по даній травмі і за сукупністю йому встановлено нову щомісячну страхову виплату і переглянуто групу інвалідності, пенсія входить до сумарної виплати, яка обмежується розміром середньомісячного заробітку. В цьому разі працівник отримає 260 грн., а щомісячну страхову виплату буде зменшено до 153 грн.

Згідно із частиною другою статті 34 одноразова допомога йому обчислюється виходячи із суми 27 середньомісячних заробітних плат, але при цьому ця сума не повинна перевищувати чотирикратного розміру граничної суми заробітної плоти (доходу), з якої справляються внески до Фонду. Згідно з розрахунком, 27 середньомісячних заробітних плат становлять: 260 грн. х 27 = 7020 грн.

У зв'язку з тим, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 червня 2001 р. № 686 розмір граничної суми заробітної плати, з якої справляються внески до Фонду, встановлено на рівні 1600 грн., потерпілий не може отримати більше ніж 6400 грн.

Комісія з питань охорони праці підприємства на підставі матеріалів розслідування нещасного випадку встановила 50% вини самого потерпілого.

Виплачувати належить: 6400 грн. х 0,5 = 3200 грн.

Приклад 3. Працівнику було встановлено 20% втрати професійної працездатності через травму на виробництві, групу інвалідності не встановлено. Він отримує 80 грн. щомісячної страхова виплати.

Працюючи на тому самому підприємстві, потерпілий отримав професійне захворювання, і при подальшому обстеженні МСЕІ йому визначено додатково 50% втрати професійної працездатності Його середньомісячна заробітна плата при повторному ушкоджена здоров'я становила 200 грн., при першому - 400 грн.

За сукупністю йому встановлено 70% втрати професійної працездатності і II групу інвалідності. Призначено пенсію у розмір 107 грн.

У цьому разі потерпілому нараховується додатково щомісячна страхова виплата з урахуванням його середньомісячного за робітку за його бажанням: 400 грн. х 0,7 = 280 грн.

У сумі йому буде нарахована: 280 грн. + 107 грн. =387 грн.

Якщо цей же працівник отримав професійне захворювання ; вини іншого роботодавця, то розрахунок щомісячної страхової виплати здійснюється із заробітної плати по тій професії, працюючи зі якою він отримав професійне захворювання, тобто із 200 грн.

Виходячи з цього йому буде нараховано щомісячна страхові виплата у розмірі:

200 грн. х 0,5 = 100 грн.

Сумарно йому буде нараховано за професійне захворювання]

100 грн.+ 107 грн. = 207 грн., але виплачуватись буде н більше ніж 200 грн.

За сукупністю втрати 70 % професійної працездатності потерпілий буде отримувати: 200 грн. + 80 грн. = 280 грн.

Крім того, Фонд повинен відшкодовувати потерпілому ви трати на лікування (в тому числі санаторно-курортне), купівлі ліків, протезування, придбання транспортних засобів, по догляд; за ним та інші види медичної і соціальної допомоги. Ці витраті визначаються на підставі висновків МСЕК про потребу в лікуванні (оздоровленні), рецептів лікарів на потребу в ліках, рахунки про вартість путівок, квитків на проїзд. Потреба в протезування та витрати на придбання протезів підтверджується відповідним! висновками лікарських комісій, МСЕК, а вартість - рахункам] торговельних організацій, заводів - виробників.

У разі смерті потерпілого Фонд зобов'язаний сплатити йог сім'ї одноразову допомогу в розмірі не менше п'ятирічного заробітку працівника та, крім того, не менше річного заробітку на кожного утриманця померлого.

Особи, що перебували на його утриманні, мають право на щомісячне відшкодування шкоди в розмірі частини щомісячного заробітку годувальника, що припадає на зазначених осіб, за відрахуванням частки, яка припадала на годувальника і працездатних осіб, які були на його утриманні, але не мають права на відшкодування.

Наприклад:

Сім'я годувальника складалася з трьох осіб: самого годувальника, дружини ЗО років, яка не працювала, та сина 10 років. Середній заробіток годувальника становив 210 грн., тобто на кожного члена сім'ї припадало 70 грн. (210:3=70 грн.), але утриманцем, який має право на відшкодування шкоди, був лише син 10 років. Тому підлягає щомісячному відшкодуванню лише 70 грн. на сина, до досягнення ним 18 років, а в разі його навчання у закладі освіти - до 23 років.

Законодавством передбачено відшкодування потерпілому моральної шкоди, що була викликана дією небезпечних або шкідливих умов праці.

До відома.

Одна виробнича травма в середньому обходиться роботодавцю у 1£-2,0 тис. грн., а смертельний нещасний випадок - 20-30 тис. грн.

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:

1. органи Державного департаменту з нагляду за охороною праці Мінпраці;
2. 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 підпорядкованими йому прокурорами.

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

безперешкодно в будь-який час відвідувати підконтрольні підприємства для перевірки дотримання законодавства про охорону праці, одержувати від роботодавця необхідні пояснений 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 владі обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунена порушень і недоліків у галузі охорони праці;

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

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

надсилати роботодавцям, керівникам підприємств подане про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати 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:

трудові 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:

1. фізичні;
2. хімічні;
3. біологічні;
4. психофізіологічні.

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

1. машини та механізми, що рухаються;
2. незахищені рухомі елементи виробничого обладнання;
3. вироби, заготовки, матеріали, що пересуваються;

- підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;

- підвищена або понижена температура поверхні обладнання, матеріалу;

1. підвищена або понижена температура повітря робочої зони
2. підвищений рівень шуму на робочому місці;
3. підвищений рівень вібрації;
4. підвищений рівень інфразвукових коливань;
5. підвищений рівень ультразвуку;
6. підвищений або понижений барометричний тиск у робочій зоні та його різке коливання;
7. підвищена або понижена вологість повітря;
8. підвищена або понижена рухомість повітря;
9. підвищена або понижена іонізація повітря;
10. підвищений рівень іонізуючого випромінювання в робочій зоні;
11. небезпечний рівень напруги в електричній мережі, замикання якої може відбутися через тіло людини;
12. підвищений рівень статичної електрики;
13. підвищений рівень електромагнітних випромінювань;
14. підвищена напруженість електричного поля;
15. підвищена напруженість магнітного поля;
16. відсутність або недостатність природного освітлення;
17. недостатня освітленість робочої зони;
18. підвищена яскравість світла;
19. понижена контрастність;
20. пряме та відбите світло;
21. підвищена пульсація світлового потоку;
22. підвищений рівень ультрафіолетової радіації.

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

а) за характером впливу на організм людини:

1. загально токсичні;
2. подразнюючі;
3. сенсибілізуючі;
4. канцерогенні;
5. мутагенні;
6. такі, що впливають на репродуктивну функцію;

б) за шляхом проникнення в організм людини:

1. діючі через дихальні шляхи;
2. діючі через травну систему;— діючі через шкірний покрив.

Група біологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів:

1. мікроорганізми (бактерії, віруси тощо);
2. 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 статистичні, динамічні, гіподинамію, а нервово-психічні перевантаження на розумове перевантаження, перевантаження аналізаторів і монотонність праці та емоційні перевантаження.

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.

4.2.1. Виробничий пил за походженням буває органічної (тваринного або рослинного), неорганічного (металевого або мінерального) походження та змішаний.

Чим меншу дисперсію має пил, тим він має більш небезпечну дію, тому що проникнення його в організм людини (легені, органи травлення) викликає різні захворювання.

Серйозні захворювання виникають, коли пил попадає в легені. Найбільш важким видом пневмоконіозу є силікоз, що виникає від впливу пилу діоксиду силіцію (або діоксид) кремнію).

Деякі види пилу, що потрапляють на шкіру чи слизову оболонку очей, викликають подразнюючий або запальний процесі (кон’юнктивіти, дерматити), особливо якщо пил має сполуки, п« утворюють на вологій поверхні очей або на вологій шкірі розчин кислот чи лугів. Такими є, наприклад, дерматити від дії вапні гострі запалення шкіри при контакті із пилом..

4.2.2. Токсичні речовини

Треба пам'ятати, що у звичайних умовах хімічні речовині не уявляють небезпеки. Разом з тим всі вони несуть у собі потенційну небезпеку для здоров'я у випадках їх високої концентрації та порушенні правил застосування та зберігання.

Промислові отрути або токсини (хлор, аміак, свинець, ртуті ціанисті сполуки, сірководень тощо).

Всяка речовина, що спроможна здійснювати шкідливий вплив на біосистему і спричиняти серйозні пошкодження або смерть, коли її концентрація досягає в організмі критичної межі, належить до токсичної.

Шляхи проникнення хімічних речовин в організм

Інгаляція - найбільш поширена форма проникнення, викликає понад 90% всіх промислових отруєнь. Коли людина дихає, деякі токсичні речовини попадають в легені та розчиняються в крові. Кров'ю вони розносяться по всьому тілу. В деяких випадках токсини можуть впливати на один конкретний орган, наприклад, порушувати нормальне функціонування мозку. В деяких випадках токсин може впливати на весь організм (якщо є такі, назвати їх).

Всмоктування через шкіру — другий найбільш значний шлях проникнення токсину у випадках, коли він не ізольований. Деякі рідкі та тверді речовини спроможні всмоктуватись при безпосередньому контакті із пошкодженою або непошкодженою шкірою, а деякі пари та гази спроможні проникати крізь непошкоджену шкіру так же легко, як при інгаляції через легені (якщо є такі, назвати їх).

Проникнення через шлунок - найчастіший спосіб проникнення, коли не дотримуються правил особистої гігієни під час їжі, при палінні. Рідше - коли через порушення зберігання та відсутність маркування речовин з'їдають або випивають.

Ін'єкції — найбільш рідкісна форма отруєння. Може трапитись при наявності гострих предметів, на поверхні яких присутні токсини, які внаслідок поранення спроможні проникнути у кров.

Задушливі речовини

Це речовини, що заважають процесу постачання організму киснем. З такими речовинами пов'язують термін «ядуха», який означає нестачу кисню в тканинах організму. Людина може не здогадуватись, що її організму недостає кисню, поки не відчує гострого приступу ядухи. Ядуха може настати, коли відчувається нестача концентрації атмосферного кисню (проста ядуха) або хімічне порушення кисневого тракту чи органів дихання (хімічна ядуха). Викликати хімічну ядуху спроможні сірководень, вуглекислий газ.

4.2.3. Теплове випромінювання (інфрачервоне випромінювання)

Найчастіше воно відзначається у мартенівському, доменному ливарному, ковальському та інших гарячих виробництвах Тривалий вплив інфрачервоних променів може призвести до опіків та перегріву тіла (теплового удару).

4.2.4. Робота з джерелами електромагнітних полів високих, ультрависоких та надвисоких частот.

Електромагнітні хвилі радіочастот широко використовуються у різних галузях суспільного виробництва. Діапазон високих частот (ВЧ) застосовується для індукційної термообробки метал; (загартування, плавка, паяння, зварювання тощо), а також ] радіозв'язку та радіомовленні.

Короткохвильовий діапазон високих та ультрависоких часто1 застосовується у радіозв'язку, радіомовленні, телебаченні, меди цині, а також для високочастотного нагріву діелектриків (зварювання пластиків, нагрів пластмас, склеювання виробів з деревині тощо).

Діапазон надвисоких частот використовується у радіолокації радіонавігації, багатоканальному радіозв'язку, радіоастрономії фізіотерапії тощо.

Систематичний вплив електромагнітних хвиль радіочастот рівнями, що перевищують допустимі, може призвести до порушення стану здоров'я працюючих. При цьому можуть виникати зміни нервової, серцево-судинної, ендокринної та інших систем організму.

При впливі надвисоких частот значної інтенсивності можуть виникнути ураження кришталика ока.

4.2.5. Шум, вібрація

Багато виробничих процесів (клепання, штампування, кування, зачищення, робота виробничого обладнання) супроводжуються значним рівнем шуму або вібрації, які спричиняють негативну дію не тільки на органи слуху, але й на нервову систему людини. Людина спроможна відчувати звуки із частотою коливань у межах від 16 до 20 000 Гц. Допустимий рівень шуму в механічних цехах не повинен перевищувати 80 дБА. Коливання більш низької частоти (менше 16 Гц - інфразвук) та більш: високої частоти (вище 20 000 Гц - ультразвук) сприймаються людиною не як звук, а як вібрація (струси). Безпосередня дія вібрації має місце при роботі як з ручним інструментом, так і механічним обладнанням ударної дії.

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;

1. нормалізації освітлення виробничих приміщень та робочих місць;
2. захисту від шкідливих і небезпечних факторів.

4.3.1. Засоби нормалізації повітряного середовища, приміщень і робочих місць

До них належать різні види місцевої, загально обмінної припливно-витяжної вентиляції, кондиціонери, шафи та інші пристрої для локалізації шкідливих факторів, різні системи підігріву, дезодорації повітря, засоби автоматичного контролю та сигналізації стану повітряного середовища.

4.3.2. Засоби нормалізації освітлення виробничих приміщень і робочих місць

До них належать газорозрядні лампи (люмінесцентні, ртутні) дугові, метало галогенні, натрієві, ксенонові) та лампи розжарення, різні види світильників, скляні прорізи стін, стель, покрівель, світлозахисні пристрої і світлофільтри.

4.3.3. Засоби захисту від шкідливих виробничих факторів

Захист від шкідливих виробничих факторів забезпечується І першу чергу відповідною конструкцією засобів виробництва та застосуванням засобів колективного захисту. Коли ці заходи дають можливості знизити їх рівень до допустимих параметрів застосовуються засоби індивідуального захисту. Захист від шкідливих хімічних речовин, пилу, газу забезпечується засобами нормалізації повітряного середовища.

Для захисту від дії високих температур застосовуються щити; ширми, огорожі, душирувальні пристрої, тепло ізолюючі матеріали] робототехніка, світлофільтри.

Всі ці засоби дають можливість забезпечити температуру поверхи обладнання, огорож на робочих місцях, що не перевищує 45 °СІ а температуру повітря на робочому місці, що не перевищує 32 °С, у приміщеннях із незначними надлишками явного тепла та 33 °С у приміщеннях зі значними надлишками явного тепла (при воло гості повітря не більше 55%).

4.3.4. Засоби захисту від небезпечних факторів

До них належать захисні та запобіжні пристрої, безпеки, розриви та габарити безпеки, дистанційне управління.

Захисні пристрої застосовуються для ізоляції частин та механізмів, що рухаються; місць, де відлітають частки мате ріалу, що обробляється; небезпечних щодо ураження електричним струмом частин обладнання, зон та дільниць, де існує постій на небезпека шкідливого впливу на людину температур, випромінювань тощо. Обгороджуються канали, ями, колодязі, люки, різні. прорізи, робочі місця, розташовані на висоті.

Огорожі бувають тимчасові (переносні) для позначення небезпеки у зв'язку з проведенням будь-яких робіт (ремонт шляхів проведення робіт у колодязях, очищення покрівель, будівель тощо).

Бувають постійні нерухомі огорожі, що знімаються тільки під час ремонту (для огородження валів, гвинтів, шківів, шестерень), га ті, що періодично відкриваються в процесі роботи для встановлення чи зняття деталі.

Огорожі можуть бути й електронними, що спрацьовують при зближенні або перетинанні контрольної зони (фотоелектронні, електромагнітні тощо).

Для попередження випадкового проникнення людини в небезпечну зону захисні пристрої блокуються із пусковим механізмом обладнання.

В електричних пристроях при відкриванні чи знятті огорожі з струмоведучих частин з них автоматично знімається напруга.

Запобіжні пристрої застосовуються для обмеження виходу заданих небезпечних параметрів обладнання за межі допустимих. Дими параметрами можуть бути статичні та динамічні навантаження, довжина пересування механізму, рівень рідини, швидкість пересування, тиск пари, газу, води, температура, сила електричного струму тощо. Запобіжні пристрої спрацьовують автоматично, вимикаючи джерело параметру, що контролюється, або створюють умови для ослаблення його впливу.

До них належать:

а) плавкі запобіжники та автомати відключення. Вони служать для захисту електропристроїв у разі виникнення струмів перевантаження і короткого замикання, які можуть призвести (о порушення ізоляції і пожежі. При підвищенні сили струму допустимий у запобіжнику плавиться спеціальна вставка, автомат розриває ланцюг і відключає електричний струм;

б) запобіжні клапани та мембрани

Вони використовуються для автоматичного випуску надлишку рідини, газу та пари із систем підвищеного тиску до систем низького тиску або в атмосферу. Запобіжні клапани автоматично відновлюються, а запобіжні мембрани руйнуються і потребують заміни;

в) обмежувачі — мікрометричні, багато позиційні та інші опор що обмежують робочі параметри для забезпечення безпечного руху механізму або його окремих елементів, а також для попередження аварій і поломок;

Вони використовуються для відключення або попередження знаків можливості включення джерела небезпеки в разі відсутності захисного пристрою. За принципом дії вони поділяються на механічні, електронні, пневматичні та комбіновані і застосовуються разом з захисними пристроями.

Більш надійна система — «ключ - бірка».

Сигналізація безпеки

У колективних засобах захисту від шкідливих та небезпечні факторів важливе місце займає сигналізація безпеки. Це попередження, а не ліквідації небезпеки. До неї належать лові, звукові і кольорові сигнали та різні прилади (температур тиску, рівня рідини тощо).

Основними елементами таких приладів є різні датчики (механічні, фотоелектричні, теплові), що реагують на пересування предметів, зміну об'ємів, наявність відповідних концентрацій шкідливі речовин та випромінювань.

Сигнальні кольори і знаки безпеки

Вони регламентуються ГОСТ 12.4.026-76\*. Встановлено чотири сигнальних кольори: червоний, жовтий, зелений, синій.

Червоний сигнальний колір застосовується як забороняй вказує на безпосередню небезпеку та засоби пожежогасіння, застосовується для нанесення забороняючих написів і символів на знаках пожежної безпеки; для фарбування внутрішніх кожухів і корпусів, що відкриваються, тощо.

Заборонні знаки призначені для заборони відповідної дії. Виконуються у вигляді кола червоного кольору з білим полем усередині, білою по контуру знака каймою із символічним зображенням чорного кольору на внутрішньому білому полі, перекресленому нахиленою смугою червоного кольору. Замість нахиленої смуги червоного кольору на деяких знаках робиться пояснювальний напис, що виконується шрифтом чорного кольору.

Виконується знак у вигляді синього прямокутника, окантованого білою каймою по контуру з білим квадратом усередині, білому квадраті наноситься символічне зображення або поясни вальний напис чорного кольору, за винятком символів і поясни вальних написів пожежної безпеки, що виконуються червони кольором.

З метою швидкого визначення призначення трубопроводі! забезпечення безпеки праці встановлено розпізнавальне забарвлення, попереджувальні знаки та маркувальні кільця (ГОС 14203-69).

Визначено 10 укрупнених груп речовин по трубопроводах:

Розпізнавальне забарвлення трубопроводів виконується ним по всій поверхні комунікацій або окремими дільницями.

Для визначення найбільш небезпечних за якістю речовин що транспортуються, на трубопроводи наносяться попереджувальні кільця. Для кілець визначено три кольори розпізнавального фарбування:

- червоний - для легкозаймистих, вогненебезпечних вибухонебезпечних речовин;

1. жовтий — речовин небезпечних або шкідливих (отруйних, токсичних, радіоактивних, високого тиску тощо);

зелений — безпечних та нейтральних.

Розриви та габарити безпеки відігрівають важливу роль у попередженні виробничого травматизму.

Так, наприклад, розриви, що нормуються при встановленні; верстатів, повинні бути:

відстань від стіни до тильної сторони верстату - не менше ніж 0,6 м; між тильними сторонами верстатів - 0,7 м.

Нормується ширина магістральних проїздів у цехах. Так, для проїзду електрокара залежно від його вантажопідйомності ширина проїзду повинна бути від 3,0 до 4,0 м, електронаван-тажувача (з постійними вилами) - 3,5 м - 5,0 м, вантажного суцільного автомобіля - 4,5 м - 5,5 м.

4.3.5. Засоби захисту від дії електричного струму

Ступінь небезпечного впливу на людину електричного струму залежить від виду і величини напруги та струму, частоти електричного струму, шляху його проходження через тіло людини, Тривалості впливу на організм і умов навколишнього середовища.

Найбільша кількість електротравм виникає при експлуатації електроустановок та мереж напругою до 1000 В.

Відповідно до цього в практичних умовах розрізняють електричні удари, які викликають ураження всього організму, елетротравму, що являє собою зовнішнє місцеве ураження, може бути тепловим (опік), механічним (розрив тканин) або хімічним (електроліз).

Встановлено, що найбільша величина змінного струму промислової частоти, при якій людина може самостійно відірвати від електропроводу, дорівнює в середньому 15-20 мА (для постійного струму - 60-79 мА).

Дія електроструму на організм людини проявляється у складних та різноманітних формах. Усі ураження, що викликані дією електричного струму, поділяються на внутрішні та зовнішні.]

Безпечними вважаються змінний струм (частота 50 Гц) силою до 0,01-0,02 А та постійний струм - до 0,05-0,06 А. Струм 0,1 і вище є смертельним для людини. Опір тіла людини складається із опору шкіри та внутрішніх органів. Середній опір внутрішніх органів можна прийняти рівним 1000 Ом. Шкіра є ізоляційні оболонкою, що захищає деякою мірою людину від ураження струмом її опір залежить від різних факторів (вологості, пошкоджень) і може коливатися: для сухої шкіри - від 40 000 до 100 000 Ом, вологої - може знизитись до 1000 Ом.

Основну роль в оздоровленні умов праці відіграють права та організація виробництва, будівництво промислових підприємств з урахуванням всіх санітарно-гігієнічних вимог.

**5. ОСНОВНІ ВИМОГИ ВИРОБНИЧОЇ САНІТАРІЇ ТА ОСОБИСТОЇ ГІГІЄНИ**

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

1. температура у виробничих приміщеннях, залежно від категорії робіт, від 16 до 24 °С у холодний період та від 18 до25 °С у теплий період;
2. відносна вологість повітря, залежно від температури, у межах 40-75%;
3. швидкість руху повітря у межах 0,1-0,5 м/с;
4. інтенсивність теплового опромінювання працюючих у межах35-100 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 ЇІЖ 6 М2.

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

У разі можливості забруднення спецодягу шкідливими речовинами шафи для спецодягу повинні бути обладнані витяжною вентиляцією. При виконанні робіт на відкритому повітрі або в умовах, що призводять до зволоження спецодягу, повинні бути обладнані приміщення для сушіння спецодягу.

У зв'язку з тим, що стан виробничого повітря значною мірою залежить від ефективності його обміну, велика увага приділяється вентиляції приміщення. За принципом дії вона поділяється на природну (аерація) та штучну (механічну).

Під природною вентиляцією мається на увазі такий обмін повітря в приміщенні, що виникає за рахунок різниці температури повітря та у приміщенні або під впливом вітру. При механічній вентиляції приміщення обмін повітря здійснюється із застосуванні спеціальних механізмів (вентиляторів, ежекторів). За ознакою д| вентиляція поділяється на місцеву та загальну.

Для виключення протягів за наявності витяжної вентиляції повинна бути також і припливна. Повітря, що подається допомогою припливної вентиляції, не повинно містити в сої шкідливих речовин, для чого на припливних вентиляційні системах встановлюються фільтри.

Освітлення

Воно є одним із важливих факторів умов та безпеки. Його недостатність або нераціональність у використанні може призвести до виникнення професійного захворювання або нещасного випадку.

Освітлення поділяється на природне, штучне та комбіноване.

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

Штучне освітлення забезпечується джерелами світла, які побудовані на принципах теплового випромінювання або люмінесценції. Штучні світильники можуть забезпечувати загальне місцеве освітлення або використовуватись разом.

Розрізняють два види штучного освітлення:

1. робоче;
2. аварійне.

Робоче освітлення повинно забезпечувати вимоги чинних норм до освітлення робочої поверхні та у допоміжних приміщення Вибір мінімальних величин освітлення для кожного виробничої процесу здійснюється на підставі основних даних: точності зорової роботи; коефіцієнта відображення від робочої поверхні; величні контрасту деталі та фону.

Аварійне освітлення повинно забезпечити необхідний рівень освітлення для продовження роботи або евакуації людей із приміщення.

Санітарними нормами встановлено, що розміщення виробничих приміщень на дільницях, які мають недостатнє за біологічним впливом природне освітлення (коефіцієнт природного освітлення менше 0,1%), з постійними робочими місцями допуск передбачати тільки за наявності спеціального обґрунтування лише в тих випадках, коли це необхідно за технологічних умов.

**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. Порушення технологічного процесу.
2. Порушення трудової і виробничої дисципліни.
3. Недоліки в організації робочих місць.
4. Незадовільна організація робіт.
5. Конструктивні недоліки.
6. Порушення вимог безпеки при експлуатації транспортних засобів.
7. Незастосування засобів індивідуального захисту.
8. 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.

На нашому підприємстві

**1. 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 н виробництві.

Згідно з цим Положенням розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я, поранення, травми, у тому числі; отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні захворювання та отруєння (випадків що сталися після одноразового впливу шкідливих речовин інші отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплений ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючи випромінюванням, ушкодження, отримані внаслідок аварії пожеж, стихійного лиха (землетруси, зсуви, повені, урагани І інші надзвичайні події), контакти з тваринами, комахами 4 іншими представниками фауни і флори (далі - нещасні випадки що призвели до втрати працівником працездатності на оді робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпіло на іншу (легшу роботу) терміном не менш як на один робочі день, а також випадки смерті на підприємстві.

На ці нещасні випадки складається акт за формою Н-1 у тому випадку, коли вони сталися на території підприємства, під час проїзду на роботу чи з роботи на транспорті, що надало підприємство для доставки працівників, або на власному транспорті якщо він використовується за дорученням роботодавця; перебуванні на транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку якщо причина нещасного випадку пов'язана з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з дією на нього: виробничого фактора чи середовища; провадження дій в інтересі підприємства, на якому працює потерпілий (наприклад, надання необхідної допомоги іншому працівникові, дій щодо попередження можливих аварій або рятування людей та майна підприємства); ліквідації аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством, наданням шефської допомоги, прямування працівника до об'єкта обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця. Прямування до місця відрядження та в зворотному напрямку відповідно до завдання про відрядження, природної смерті працівника під час перебування на підземних роботах або протягом чотирьох годин після виходу на поверхню внаслідок гострої серцево-судинної недостатності.

Про нещасний випадок свідок або сам потерпілий повинні терміново повідомити безпосередньо керівника робіт чи іншу посадову особу. Потерпілому надається перша допомога до прибуття лікаря.

Посадова особа, якій підпорядкований потерпілий, повинна терміново організувати медичну допомогу потерпілому, у разі необхідності доставити його до лікувально-профілактичного закладу. Повідомити про те, що сталося, роботодавця, відповідну профспілкову організацію. Якщо потерпілий є працівником іншого підприємства - повідомити роботодавця цього підприємства, у разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі, — місцеві органи державної пожежної охорони, а при гострому професійному отруєнні - санепідстанцію.

Якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків, зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент події.

Кожен нещасний випадок (крім групового та смертельного) розслідується комісією, до складу якої входять: керівник служби охорони праці підприємства (голова комісії), керівник структурного підрозділу, представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, у разі гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст санепідстанції. Брати участь у розслідуванні нещасного випадку має право потерпілий або його довірена особа, у разі настання нещасного випадку з можливою інвалідністю до складу комісії з розслідування також включається представники робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

Комісія протягом трьох діб повинна скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 у двох примірниках, а також акт за формою Н-1 у шести примірниках. Якщо за висновкам: роботи комісії з розслідування прийнято рішення, що нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом, складається акт з формою НТ (невиробничий травматизм).

Групові та смертельні випадки розслідуються спеціальної комісією, яка призначається органом державного нагляду, а разі, якщо загинуло більше 5 чоловік, комісія може призначатися Кабінетом Міністрів України.

Якщо потерпілий або свідки не повідомили безпосереднього керівника про нещасний випадок, або якщо втрата працездатності від нього наступила не зразу, незалежно від терміну, коли він стався, розслідування такого випадку здійснюється на підставі заяви потерпілого чи особи, яка представляє його інтереси.

Посадова особа Держнаглядохоронпраці має право у разі надходження скарги, незгоди з висновками розслідування нещасного випадку або його приховування видавати обов'язкові для виконання роботодавцем приписи щодо необхідності визнання нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом, складання або переглядом акту за формою Н-1. У разі відмови роботодавця скласти акт за формою Н-1 питання вирішується відповідно порядку розгляду трудових спорів.

7.2. Професійні захворювання

Усі вперше виявлені хронічні професійні захворювання підлягають розслідуванню.

їх розслідування проводиться після отримання роботодавцем повідомлення від клініки науково-дослідного інституту про встановлення його відділенням профзахворювань остаточного діагнозу щодо професійного захворювання у потерпілого.

Направлення працівника до спеціалізованого лікувальні профілактичного закладу здійснюється спеціалістом профпатологом. Зв'язок профзахворювання з умовами праці визначається на підставі клінічних даних і санітарно-гігієнічні характеристики умов праці, яка складається санепідстанцію за участю спеціалістів підприємства, профспілок і робочого орган; виконавчої дирекції Фонду. Вона видається за запитом керівника лікувально-профілактичного закладу, що обслуговує підприємство, або спеціаліста з профпатології міста (області), завідувача відділення профпатології міської (обласної) лікарні.

Розслідування проводиться протягом 10 діб комісією у складі представників санепідстанції (голова комісії), лікувально-профілактичної установи, підприємства, профспілкової організації, членом якої є хворий, або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки, відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

Акт розслідування причин профзахворювання складається у шести примірниках протягом трьох діб після закінчення розслідування, один примірник надається потерпілому.

**8. ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА**

Пожежі наносять значну шкоду як майну громадян, так і їхньому здоров'ю. В середньому в Україні щодоби виникає 113 пожеж, якими знищуються матеріальні цінності на суму майже на 500 тис. грн. Кожного дня на пожежах гине 4-6 чоловік, вогнем знищується 30-36 будівель і 2-4 одиниці техніки.

Домінуючою причиною виникнення пожеж є необережне поводження з вогнем, майже 57% людей, які загинули на пожежі, гине саме з цієї причини.

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);

1. 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 пожежонебезпеці роботи згідно з установленим порядком; зберігати легкозаймисті та займисті речовини у спеціальній тарі; додержуватись встановленого порядку прибирання та зберігання горючої пилу, відходів, шмаття; проходити навчання та інструктаж питань пожежної безпеки.

Треба пам'ятати, що не допускається у підвальних та цокольних поверхах розміщення вибухопожежонебезпечних виробництв, зберігання та застосування легкозаймистих та горючих речовин, вибухових речовин, балонів з газом, целулоїду, горючі кіноплівки, карбіду кальцію та інших речовин і матеріалів, ц містять у собі підвищену вибухопожежну небезпеку.

Не дозволяється використовувати горища, технічні поверх й приміщення (у т. ч. вент. камери, електрощитові) під виробничі дільниці, для зберігання продукції.

Забороняється прибирати приміщення і прати одяг із застосуванням бензину, гасу та інших легкозаймистих та горючих речовин, розкидати й залишати неприбраними промаслені обтиральні матеріали, їх необхідно прибирати в металеві ящики.

Евакуаційні шляхи і виходи повинні утримуватись вільними, нічим не захаращуватись, двері на шляхах евакуації повинні відчинятися в напрямку виходу із приміщення. Сходові клітки, сходи, коридори, проходи та інші шляхи евакуації мають бути забезпечені евакуаційним освітленням. Тре( пам'ятати, що багато випадків пожеж пов'язано із застосуванням електроприладів.

Правилами пожежної безпеки не дозволяється:

- експлуатація кабелів і проводів з пошкодженою або такою, що в процесі експлуатації втратила захисні властивості ізоляції;

- застосування саморобних електричних подовжувачів;

1. підвішування світильників безпосередньо на струмопровідні проводи, обгортання електроламп і світильників папером, тканиною або іншими горючими матеріалами;
2. складування горючих матеріалів на відстані менше ніж1 м від електроустаткування;
3. використання побутових електронагрівальних приладів(прасок, чайників, кип'ятильників тощо) без негорючих підставок та в місцях, де їх застосування не передбачено технологічним процесом.

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, спецпорошок, 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 х 2 м — 1 шт.;

лопатами - 2 шт.;

ломами — 2 шт.;

сокирами - 2 шт.;

вогнегасниками -3 шт.

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

Дії у разі пожежі.

У разі виявлення пожежі (ознак горіння) необхідно:

негайно повідомити про це за телефоном № **101** пожежну охорону. При цьому необхідно назвати місце виникнення пожежі, своє прізвище, обстановку на пожежі, наявність людей, а також повідомити посадову особу або чергового по об’єкту.

у разі загрози життю людей негайно організувати їх рятування (евакуацію), використовуючи для цього наявні сили засоби;

видалити за межі небезпечної зони всіх працюючих, не пов’язаних з ліквідацією пожежі;

припинити роботи в будівлі (якщо це допускається технологічним процесом виробництва), крім робіт, пов'язаних із заходами по ліквідації пожежі;

здійснити в разі необхідності відключення електроенергії (за винятком систем протипожежного захисту), зупинення транспортуючих пристроїв, агрегатів, апаратів, перекриття сировинні газових, парових та водяних комунікацій, відключення систем вентиляції в аварійному та суміжних з ним приміщеннях (за винятком пристроїв протидимового захисту) та виконати заходи, що сприяють запобіганню розвитку пожежі та задимленості будівлі;

допомогу у виборі найкоротшого шляху для під їзду до осередку пожежі та до установки для підключення до водних джерел.

одночасно з гасінням пожежі організувати евакуацію і матеріальних цінностей;

1. забезпечити дотримання техніки безпеки працівниками, беруть участь у гасінні пожежі.

**9. ПЕРША ДОПОМОГА ПОТЕРПІЛИМ**

9.1. При отруєннях

У тяжких випадках можливі судороги і втрата свідомості. В такому стані потерпілому необхідно створити вільний доступ свіжого повітря, розстебнути одяг, що утруднює дихання, а при втраті свідомості ні в якому разі не прикладають до голови холодних компресів.

Не можна давати потерпілому пити воду, оскільки в такому стані порушується здатність ковтати і вода може попасти в дихальні шляхи.

При зупинці дихання слід негайно робити штучне дихання.

Отруєння етиленгліколем потребує термінового промивання шлунку до прибуття лікаря. Якщо такої можливості немає, необхідно викликати у потерпілого блювоту, тому що етиленгліколь а його водні домішки швидко всмоктуються слизистою оболонок» шлунку.

9.2. При опіках

Опік - це ушкодження тканин, викликане дією на тіло полум'я, пари, киплячих рідин, розжарених або розтоплених металів, концентрованих кислот, лугів, радіоактивного опромінення та ін. Опіки поділяють на термічні, хімічні і променеві.

1. Розрізняють опіки чотирьох ступенів. Опік першого ступеня характеризується болем у ділянці ушкодження. При обмежених опіках першого ступеня обпечену ділянку протирають спиртом одеколоном, а потім накладають на неї стерильну пов'язку. Пухирі, що з'явилися на шкірі, розривати не треба, створити навкруг рух повітря. Коли площа ушкодження велика, потрібно загорнути потерпілого в чисте простирадло, закутати ковдрою або іншими теплими речами. На обличчя пов'язку можна не накладати досить прикрити його від пилу стерильною серветкою. Не можна торкатися руками або брудними предметами до рани, .бо вона після забруднення буде гноїтися і повільно заживати.При опіках першого ступеня обпечену шкіру слід обмити чистою холодною водою і змочити уражене місце спиртом, горілкою, одеколоном або слабким розчином перманганату (марганцівкою), а потім накласти суху стерильну пов'язку.

Опік другого ступеня характерний величини, наповнених прозорою або трохи каламутною рідиною, інтенсивним болем. При опіках третього ступеня настає глибоке пошкодження шкіри. Хворий відчуває різкий біль. На шкірі утворюється твердий струп, що покриває ділянки змертвілої данини.

Найтяжчими є опіки четвертого ступеня, при яких ушкоджуються шкіра, м'язи, сухожилля. Іноді вони обвуглюються. Пульс прискорений (до 100 ~ 120 ударів на хвилину), дихання поверхневе, прискорене. Внаслідок всмоктування продуктів ушкоджених тканин невдовзі настає отруєння організму, характеризується апатією, блюванням, прискоренням пульсу. | Потерпілого насамперед треба швидко винести із небезпечної зони, погасити на ньому одяг вогнегасником, водою чи цупкою тканиною - чохлом, брезентом, ковдрою, пальтом тощо. Полум’я з одягу можна збити, притискаючи потерпілого до землі. Одяг, що тліє, треба обережно зняти, попередньо розрізавши або розірвавши. Частини одягу, що прилипла до поверхні опіку, відривати не слід, бо це може завдати потерпілому сильного болю і погіршити його стан.

1. опіках очей, викликаних впливом електричної дуги, слід холодні примочки (2% - ний розчин борної кислоти) на очі.

9.3. При переломах

Ознаки перелому - різкий біль при натисканні в тій чи іншій точці пошкодженої кінцівки, ненормальна рухомість та зміна форми пошкодженої частини тіла на місці перелому, неможлива біль при глибокому вдиху і покашлюванні. Переломи поділяються на відкриті і закриті. При відкритому переломі ш навкруг рани змастити настойкою йоду, а на рану накласти стерильну ватно-марлеву пов'язку. Забороняється самостійно пробувати вправляти переломи. Необхідно забезпечити повні спокій, нерухомість пошкодженої кістки

На поверхню зламаної кінцівки накласти шину із твердого матеріалу (смужки фанери, палки, дошки тощо). Довжина повинна бути такою, щоб вона заходила за тих два суглобової кінцівки, між якими трапився перелом. Шину прив'язують зламаної кінцівки бинтом, мотузком або ременем. Перенос потерпілого необхідно на носилках.

9.4. При пораненнях

При пораненнях перш за все необхідно зупинити кровотечу.

велику артерію кінцівки (кров тече з рани переривчастим струменем або фонтанчиком), то вище рани, ближче до тулубу накладають гумовий джгут, яким обмотують кінцівку два-рази і зав'язують вузлом. Джгут накладають на термін не біль! ніж 1,5 години. Якщо пошкоджена вена (кров тече струменя має темно-червоний колір), на місце кровотечі необхідно наклав тугу антисептичну пов'язку, а якщо вона не допомагає, то низі рани накладають джгут.

9.5. При ураженні електричним струмом

Насамперед звільнити потерпілого від впливу струму. Ви: нути рубильник або викрутити запобіжники. Якщо це неможливо, відтягнути провід сухою дерев'яною палкою або відтягнути потерпілого, використовуючи при цьому діелектричні рукав або підручні ізолюючі засоби: суху мотузку, палку, дошки тощо.

Якщо потерпілий щойно опритомнів, його необхідно укласти і до прибуття лікаря забезпечити повний спокій, безперервно спостерігати за диханням та пульсом. Не можна дозволяти йому рухатись: відсутність тяжких симптомів після ураження електричним струмом не виключає можливості подальшого погіршення стану. Якщо потерпілий непритомний, але у нього одяг, створити приплив свіжого повітря, дати понюхати нашатирний спирт, оббризкати водою. Якщо ж потерпілий непритомний, а дихання його дуже рідке і судорожне або він зовсім не дихає і у нього не можна прощупати пульс, необхідно негайно почати робити штучне дихання та масаж серця, знявши перед цим одяг, що заважає. Штучне дихання продовжувати до тих пір, поки не появиться самостійне дихання або поки не тане ясно, що наступила смерть. У всіх випадках ураження електричним струмом терміново викликати лікаря або доставити потерпілого після надання першої допомоги в лікувальний заклад.

Штучне дихання рекомендується проводити лише в тих випадках, якщо потерпілий не дихає або дихання рідке, судорожне, а також якщо дихання поступово погіршується.