

Порядок створення служби охорони праці на підприємстві

1. Створення служби охорони праці

Відповідно до ст. 13. Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці [1].

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та

індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Ст. 15 Закону України «Про охорону праці» визначено, що [1]:

- на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.
- на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.
- на підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу виробництва, ділянки, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Поняття «**служба охорони праці**», наведене у Законі України «Про охорону праці», є узагальненим поняттям і не означає, що на підприємстві обов'язково

повинен бути створений окремий структурний підрозділ певного виду і саме з такою назвою. Структурний підрозділ, який виконує функції з охорони праці, на різних підприємствах може мати різні назви, наприклад, відділ з охорони праці, служба безпеки праці, сектор охорони праці, управління охорони праці тощо.

Окрема «служба охорони праці» не створюється, якщо функції служби охорони праці покладені на одного працівника. Наприклад, при чисельності працівників 50 і більше осіб працівник, на якого покладені відповідні обов'язки з охорони праці, фактично і буде «службою охорони праці». Але така робота для цього працівника повинна бути основною, а не роботою за сумісництвом [2].

Окрема «служба охорони праці» створюється лише тоді, коли чисельність її працівників буде не менше двох. При цьому у її складі не можуть бути працівники, які спеціалізуються на виконанні обов'язків, які не пов'язані із питаннями охорони праці. Відповідно до п.5.5. НПАОП 0.00-4.35-04 «Типове положення про службу охорони праці» *«Працівники служби охорони праці не можуть залучатися до виконання функцій і завдань, не передбачених Законом України "Про охорону праці" і цим Типовим положенням та системою управління охороною праці на підприємстві»* [3].

Якщо раніше на підприємстві «служби охорони праці» не було і відповідні функції виконував лише один працівник, але потім з певних причин (наприклад, через збільшення загального обсягу діяльності підприємства, початок використання нового обладнання або виробництва нових видів продукції, які потребують підвищеної уваги з точки зору охорони праці (техніки безпеки) тощо) зазначений працівник буде вже не може виконувати усі функції служби охорони праці, то роботодавець може прийняти рішення про збільшення працівників, що виконують функції служби охорони праці, та утворення окремого структурного підрозділу відповідного напрямку діяльності [2].

При створенні «служби охорони праці» роботодавець на основі Типового положення про службу охорони праці з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів повинен [3, п. 1.2]:

- розробити і затвердити «Положення про службу охорони праці відповідного підприємства»;
- визначити структуру служби охорони праці та її чисельність;
- визначити основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства.

Крім того, роботодавець повинен наказом (наказами) внести зміни або затвердити нові «Штатний розпис підприємства» та «Схему посадових окладів». Приклади штатного розпису та «Схеми посадових окладів» наведені у [2].

Відповідно до п. 1.5. НПАОП 0.00-4.35-04 «Типове положення про службу охорони праці», назви посад (професій) «служби охорони праці» устанавлюються відповідно до Національного класифікатора України ДК

003:2010 «Класифікатор професій», затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 N 327, а кваліфікаційні вимоги - відповідно до р.1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців» ВИПУСКУ 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 N 336. [3]. Разом з тим, потрібні назви посад керівників можна утворювати і від відповідних узагальнених професійних назв робіт КП «керівного напрямку» згідно з Приміткою 2 Додатку В до КП (назви посад можна розширювати термінами та словами, які уточнюють місце роботи, виконувани роботи, сферу діяльності за умови дотримання лаконічності викладення, якщо інше не передбачено у КП чи відповідних законодавчо-правових актах). А відповідно до Примітки 1 Додатку В до КП можна утворювати і похідні назви посад з використанням різних похідних слів (заступник, провідний, помічник, старший тощо) з тими же кодами КП.

Приклади назв посад працівників «служби охорони праці» [2]:

- керівник відповідного структурного підрозділу з охорони праці:
 - 1) «Начальник відділу охорони праці» (код КП 1232, професійне угруповання КП 1232 «Керівники підрозділів кадрів і соціально-трудоових відносин»);
 - 2) «Завідувач сектору охорони праці» (код КП 1229.7, професійне угруповання 1229.7 «Керівники інших основних підрозділів в інших сферах діяльності»);
 - 3) «Начальник служби охорони праці» (код КП 1232, професійне угруповання КП 1232 «Керівники підрозділів кадрів і соціально-трудоових відносин»);
 - 4) «Заступник директора підприємства з охорони праці» (код КП 1210.1, професійне угруповання 1210.1 «Керівники підприємств, установ та організацій»);
- працівники відповідного структурного підрозділу з охорони праці:
 - 1) «Заступник начальника відділу охорони праці» (код КП 1232);
 - 2) «Інженер з охорони праці» (код КП 2149.2, угруповання 2149.2 «Інженери (інші галузі інженерної справи)»);
 - 3) «Провідний інженер з охорони праці» (код КП 2149.2);
 - 4) «Головний страховий експерт з охорони праці» (код КП 1229.7, професійне угруповання 1229.7 «Керівники інших основних підрозділів в інших сферах діяльності»);
 - 5) «Страховий експерт з охорони праці» (код КП 2412.2, професійне угруповання 2412.2 «Професіонали в галузі праці та зайнятості»);
 - 6) «Інспектор з охорони праці» (код КП 3152, професійне угруповання 3152 «Інспектори з безпеки руху, охорони праці та якості»);

- 7) «Експерт з умов праці» (код КП 2412.2, професійне угруповання 2412.2 «Професіонали в галузі праці та зайнятості»);
- 8) «Лікар з гігієни праці» (код КП 2225.2, професійне угруповання 2225.2 «Лікарі, фахівці в галузі медико-профілактичної справи»).

Якщо на підприємстві функції «служби охорони праці» буде виконувати один працівник, то ним має бути не «начальник» такої служби (відділу, сектору тощо), а «Інженер з охорони праці» — адже така служба не може вважатися окремим структурним підрозділом підприємства, та, відповідно, один працівник не може бути керівником структурного підрозділу, якого фактично не існує [2].

2. Створення кабінету охорони праці

На сьогоднішній день підприємство не зобов'язане створювати кабінет охорони праці – лише за бажання роботодавця. «Типове положення про кабінет охорони праці», яким раніше визначалося це питання, втратило чинність згідно наказу Держгірпромнагляду від 2 жовтня 2007 року за №235. У зв'язку з цим у 2008 році Держгірпромнагляд для проведення навчання з питань охорони праці та пропаганди безпечних методів праці розробив для роботодавців, які бажають створити такий кабінет, «Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці» [4].

Окремими міністерствами та відомствами розроблені свої «Положення про кабінет охорони праці», наприклад, «Положення про кабінет охорони праці та безпеки життєдіяльності професійно-технічного навчального закладу», розроблене МОНУ (Наказ МОНУ від 20.10.2005 N 609), або «Положення про кабінет охорони праці» МОЗУ для установ, закладів, підприємств, що безпосередньо йому підпорядковані. Ці відомчі положення чинні і згідно них створюються кабінети охорони праці й організовується їх робота.

Кабінет охорони праці та промислової безпеки - це навчально-методичний та організаційний осередок пропаганди знань з питань охорони праці та промислової безпеки серед працівників, а також центр поширення досвіду з профілактики професійних захворювань, виробничого травматизму та аварій.

Залежно від специфіки виробництва, чисельності працівників та інших чинників створюють пересувні або стаціонарні Кабінети на підприємствах, галузеві або регіональні Кабінети.

Залежно від специфіки виробництва, чисельності працівників, порядку утворення, територіального розташування об'єктів, галузевого спрямування та інших чинників можуть бути створені стаціонарний кабінет (куточок) промислової безпеки та охорони праці або пересувний кабінет (куточок) промислової безпеки та охорони праці, регіональний або галузевий кабінет промислової безпеки та охорони праці, кабінет (куточок) охорони праці (для підприємств невиробничої сфери діяльності) [4, п.1.4].

На підприємствах з чисельністю понад сто працівників, а також коли специфіка їх виробництва вимагає проведення з персоналом великого обсягу робіт з питань охорони та безпеки праці, рекомендується створення Кабінету промислової безпеки та охорони праці. На невеликих підприємствах та в структурних підрозділах можуть створюватись куточки охорони праці та промбезпеки. На підприємствах з пересувним характером роботи або коли працівники перебувають на тимчасових ділянках роботи (наприклад, при роботі вахтово-експедиційним методом), доцільно обладнувати пересувні Кабінети чи куточки промбезпеки та охорони праці [4, п.1.5].

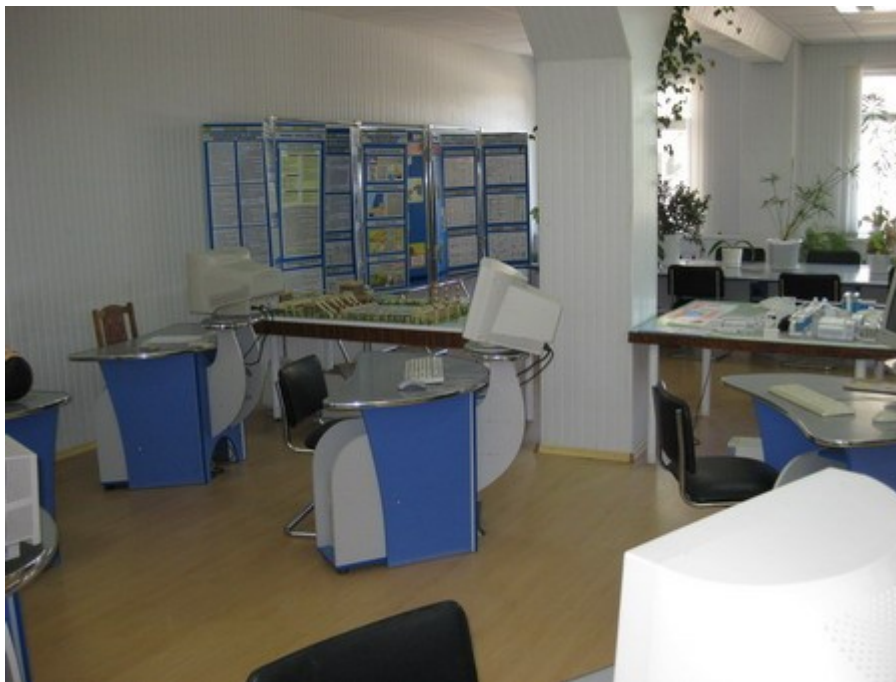
Для Кабінету краще виділити окреме приміщення, яке складається з одної або кількох кімнат і оснащено відповідними технічними засобами, зразками та навчальними посібниками, інформаційними та наочними матеріалами з питань промбезпеки та охорони праці. Це приміщення має відповідати вимогам будівельних норм і правил. Його площа визначається із розрахунку працюючих: до 1000 осіб – 24 м², більше 1000 – додається 6 м². Оцінку необхідної площі можна вивести на основі розрахунку потреби в навчанні з питань охорони праці протягом календарного року [6].



Кабінет охорони праці МКП «Хмельницькводоканал» [6]

Для нових виробничих об'єктів, або тих, що реконструюються, місце розташування Кабінету доцільно визначати на стадії проектування [4, п.1.6].

Куточок охорони праці та промбезпеки може бути у вигляді стенда, екрана, комп'ютера з відповідним програмним забезпеченням тощо. Для такого куточка може виділятися окреме приміщення або обладнуватися частина приміщення загального призначення [4, п.1.7].



Кабінет охорони праці ПАТ «Подільський цемент» [6]



Куточок охорони праці [6]

Основними завданнями кабінетів промислової безпеки та охорони праці підприємств є пропаганда безпечних умов праці, інформування працівників про їх права і обов'язки в галузі охорони праці, поширення позитивного досвіду щодо створення здорових і безпечних умов праці, профілактика аварій, виробничого травматизму та професійних захворювань, а також методична підтримка під час навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці.

Кабінет промислової безпеки та охорони праці рекомендується використовувати для [4, п.2.2]:

- створення системи інформування працівників про: їх права і обов'язки в галузі безпеки і охорони праці; стан умов і охорони праці на підприємстві, на конкретних робочих місцях; засоби колективного та

індивідуального захисту; випадки виробничого травматизму і професійних захворювань та вжиті заходи щодо їх попередження; прийняті нормативно-правові акти з охорони праці тощо;

- проведення лекцій, бесід, консультацій, оглядів-конкурсів, перегляду тематичних кіно- та відеофільмів, розповсюдження друкованої та інших засобів наочної агітації, розміщення інформаційних стендів, що пропагують позитивний досвід роботи створення здорових і безпечних умов праці та профілактики аварій, виробничого травматизму та професійних захворювань;

- проведення вступного та позапланового інструктажів з питань охорони праці з працівниками;

- проведення тематичних занять, лекцій, семінарів та консультацій для працівників перед перевіркою їх знань з питань охорони праці;

- навчання і перевірки знань працівників з питань охорони праці, правил поведінки під час виникнення аварій, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків;

- формування та утримання бібліотечного фонду з питань охорони праці підприємства (законодавчі та нормативно-правові акти, акти підприємства з питань охорони праці, підручники, методична і довідкова література з охорони праці тощо);

- експозиції засобів індивідуального та колективного захисту.

Куточок промислової безпеки та охорони праці, кабінет чи куточок охорони праці рекомендується використовувати для тих же потреб, що й кабінет охорони праці та промислової безпеки, та може додатково містити інформацію про [4, п.2.2-2.3]:

- плани роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці підприємства;
- графіки проведення інструктажів і розклад учбових занять з охорони праці;
- накази і розпорядження підприємства, що стосуються питань охорони та безпеки праці;
- виконання заходів з поліпшення стану умов і безпеки праці, передбачених у колективних договорах та угодах;
- наявні шкідливі і небезпечні виробничі фактори на робочих місцях структурного підрозділу (ділянки) та засоби захисту від них;
- випадки виробничого травматизму і професійні захворювання та вжиті заходи щодо усунення причин їх виникнення;
- прийняття нових нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки;
- надходження методичної літератури, навчальних фільмів з питань охорони праці та промислової безпеки тощо.

Кабінет промислової безпеки та охорони праці звичайно має таке оснащення [4, п.2.2-2.3]:

- бібліотечний фонд, який включатиме законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці, акти підприємства з питань безпеки та охорони праці, підручники, методичну та довідкову літературу, спеціалізовані періодичні видання та інші інформаційні матеріали;
- наочні посібники, плакати, стенди, схеми, макети, моделі, тренажери, кіно-, відео- і діафільми, комп'ютерне обладнання з відповідним програмним забезпеченням тощо;
- зразки засобів індивідуального та колективного захисту;
- знаки безпеки, що застосовуються на підприємстві, прилади та пристрої безпеки тощо;
- засоби та пристрої для проведення практичних занять з безпечного ведення робіт тощо.

Рекомендується забезпечити вільний доступ працівників до кабінету промислової безпеки та охорони праці протягом робочого часу, принаймні упродовж однієї робочої зміни.

Матеріали для ознайомлення (використана література):

1. Закон України «Про охорону праці»
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
2. Навроцький В. Створення служби охорони праці: порядок і документація <https://kadrhelp.com.ua/stvorenniya-sluzhby-ohorony-praci-poryadok-i-dokumentaciya>
3. НПАОП 0.00-4.35-04 «Типове положення про службу охорони праці» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04>
4. Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0002641-08>
5. Положення про кабінет охорони праці та безпеки життєдіяльності професійно-технічного навчального закладу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1342-05>
6. Створюємо кабінет охорони праці <http://oppb.com.ua/news/stvoryuyemo-kabinet-ohorony-praci>
7. На допомогу роботодавцеві, який планує створити кабінет охорони праці <https://www.sop.com.ua/article/105-qqq-16-m8-19-08-2016-na-dopomogu-robotodavtsev-yakiy-planu-stvoriti-kabnet-ohoroni-prats>