**Міністерство освіти і науки України**

**Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника**

**Факультет природничих наук**

**Кафедра хімії середовища та хімічної освіти**

**ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ**

методичні рекомендації до вивчення дисципліни

для студентів денної та заочної форм навчання галузі знань

05 «Соціальні та поведінкові науки» і 07 «Управління та адміністрування» спеціальностей:

**051 Економіка (Економічна кібернетика), Економіка (Прикладна економіка), 073 Менеджмент (Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності)**

**ІВАНО-ФРАНКІВСЬК 2023**

 **Охорона праці в галузі**: методичні вказівки до вивчення дисципліни та самостійної роботи для студентів для студентів денної та заочної форм навчання галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» і 07 «Управління та адміністрування» спеціальностей: 051 Економіка (Економічна кібернетика), Економіка (Прикладна економіка), 073 Менеджмент (Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності)

Укладачі: Матківський М.П., Борик В.В. – Івано-Франківськ : ПНУ, 2023.-54 с.

Рекомендовано до друку Вченою радою факультету природничих наук Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

(протокол № 11від 21.06.2023)

Рецензенти:

О.П. Поплавський – кандидат фізико-математичних наук, доцент кафедри фізичної терапії, ерготерапії;

У.М. Карбівська – доктор с.-г. наук, професор кафедри лісового та аграрного менеджменту Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

**@ Матківський М.П., 2023**

**@ Борик В.В., 2023**

**@ ПНУ, 2023**

**ЗМІСТ**

Вступ 4

Порядок вивчення дисципліни 5

Лекція 1 Правові та організаційні основи охорони праці 5

Лекція 2 Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві 20

Практичні заняття 47

Питання самостійної роботи 48

Рекомендована література 53

,

**ВСТУП**

Охорона праці є складовою низки основоположних прав людини, закріплених в Конституції та Законах України.

Повністю безпечних та нешкідливих умов праці не існує. Виробниче середовище завжди характерне наявністю певних ризиків для здоров'я і життя працівників та сторонніх осіб.

Курс «Охорони праці в галузі» – це комплексна соціально-технічна дисципліна, яка вивчає законодавство з охорони праці, гігієну праці та виробничого середовища, промислову та пожежну безпеку. Охорона праці – це наука про збереження життя і здоров'я людини та створення безпечних, нешкідливих умов праці у виробничому середовищі, що досягається шляхом ідентифікації небезпечних і шкідливих чинників виробничого середовища та трудового процесу, розробкою ефективних методів і засобів захисту працюючих від їх впливу, а також спрямована на запобігання виникненню аварій, а в разі їх виникнення – локалізації поширення та ліквідації їх наслідків на виробничих об’єктах.

**Мета вивчення дисципліни** – надати майбутнім фахівцям теоретичні знання та практичні навики, які необхідні для прийняття адекватних рішень, спрямованих на покращення умов праці та захист працюючих від впливу шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища.

**Завдання дисципліни** – звести до мінімуму ймовірність виробничого травматизму чи захворювання працюючих та створити максимально можливі з огляду на сучасний стан науково-технічного розвитку оптимальні умови для їх праці, що забезпечують збереження здоров’я та стійку і ефективну працездатність людини.

**В результаті вивчення дисципліни «Охорона праці в галузі» магістри даних спеціальностей повинні бути здатними до вирішення професійних задач діяльності, пов’язаних із збереженням життя, здоров’я і працездатності під час виконання посадових обов’язків.**

# ПОРЯДОК ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Вивчати дисципліну варто у такій послідовності:

* ознайомитись із змістом програми дисципліни;
* уважно опрацювати методичні вказівки, що подані до кожної теми;
* підібрати необхідну літературу, опрацювати її, коротко законспектувати найважливіші положення;

Основною формою пізнавальної діяльності студентів є самостійна робота. Керуючись програмою курсу „ Охорона праці”, що міститься в цих методичних вказівках, студент працює з рекомендованою літературою і ознайомлюється з нормативно-правовими документами, що повинно сприяти поглибленню, розширенню і закріпленню теоретичного матеріалу. Численні посилання на літературу дозволяють студентові самостійно опрацювати навчальний матеріал, що потребує ґрунтовного засвоєння.

1. Правові та організаційні основи охорони праці

Конституційні засади охорони праці в Україні. Законодавство України про охорону праці. Закон України «Про охорону праці». Органи управління охороною праці. Основні принципи державної політики України у галузі охорони праці. Гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів. Обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Обов’язкові медичні огляди працівників певних категорій. Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці.

**Держпраці**

Державна служба України з питань праці*(Держпраці)*— [центральний орган виконавчої влади України](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD_%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%BE%D1%97_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8), утворений [10 вересня](https://uk.wikipedia.org/wiki/10_%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BD%D1%8F) [2014](https://uk.wikipedia.org/wiki/2014) р. [Постановою Кабінету Міністрів](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%9A%D0%B0%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B5%D1%82%D1%83_%D0%9C%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8) № 442 шляхом злиття [Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B0_%D0%B3%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4%D1%83_%D1%82%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B8_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8), [Державної інспекції з питань праці](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D1%96%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96).

Держпраці реалізує державну політику у сферах [промислової безпеки](https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B0&action=edit&redlink=1), [охорони праці](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96), [гігієни праці](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%96%D0%B3%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96), здійснення державного [гірничого нагляду](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4), а також з питань нагляду та контролю за додержанням [законодавства про працю](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE), [зайнятість населення](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F), [загальнообов'язкове державне соціальне страхування](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%B2%27%D1%8F%D0%B7%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B5_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, [у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7_%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97_%D0%B2%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96), на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання [соціальних послуг](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8) та інших видів матеріального [забезпечення](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F) з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Діяльність цього органу спрямовується і координується [Кабінетом Міністрів](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%9C%D0%A3) через [Міністра розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства](https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83_%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B8,_%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B3%D1%96%D0%B2%D0%BB%D1%96_%D1%82%D0%B0_%D1%81%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0&action=edit&redlink=1).

Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи. Останні утворені шляхом реорганізації відповідних органів колишнього [Держгірпромнагляду](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B3%D1%96%D1%80%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4). Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 р.Держпраці очолює Голова, якого призначає на посаду та звільняє з посади Кабінет Міністрів України за поданням [Прем'єр-міністра України](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BC%27%D1%94%D1%80-%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8), внесеним на підставі пропозицій Міністра соціальної політики. При Службі також працює консультативно-дорадчий орган — Колегія.

**Кодекс законів про працю**

**Стаття 10.** Колективний договір

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

**Стаття 11.** Сфера укладення колективних договорів

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

**Стаття 12.** Сторони колективного договору

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

**Стаття 13.** Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

зміни в організації виробництва і праці;

забезпечення продуктивної зайнятості;

нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);

режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

умов і охорони праці;

забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

**Стаття 14.** Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання

Укладенню колективного договору передують колективні переговори.

Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України "Про колективні договори і угоди".

**Стаття 15.** Реєстрація колективного договору

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Порядок реєстрації колективних договорів визначається Кабінетом Міністрів України.

**Стаття 16.** Недійсність умов колективного договору

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

**Стаття 17.** Строк чинності колективного договору

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.

**Стаття 18.** Поширення колективного договору на всіх працівників

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

**Стаття 19.** Контроль за виконанням колективного договору

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

**Стаття 20.** Звіти про виконання колективного договору

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

**Стаття 21.** Трудовий договір

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

**Стаття 22.** Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

**Стаття 23.** Строки трудового договору

Трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

**Стаття 24.** Укладення трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

1) при організованому наборі працівників;

2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;

3) при укладенні контракту;

4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім ([стаття 187](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1032) цього Кодексу);

6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

6**-1**) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

**Стаття 38.** Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

**Стаття 40.** Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) 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 чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, [2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n235) і [6](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n239) цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

**Стаття 42.** Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;

2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України" Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув’язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

**Стаття 42-1.** Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

**Стаття 46.** Відсторонення від роботи

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

**Стаття 50.** Норма тривалості робочого часу

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

**Стаття 51.** Скорочена тривалість робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

**Стаття 53.** Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів

Напередодні святкових і неробочих днів ([стаття 73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n454)) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у [статті 51](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n344) цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

**Стаття 54.** Тривалість роботи в нічний час

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу ([пункт 2 частини першої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n348) і [частина третя статті 51](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n350)).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

**Стаття 55.** Заборона роботи в нічний час

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років ([стаття 176](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n970));

2) осіб, молодших вісімнадцяти років ([стаття 192](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1050));

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених [статтею 175](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n965) цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям ([стаття 172](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951)).

**Стаття 59.** Перерви між змінами

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

**Стаття 63.** Заборона залучення до надурочних робіт

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років ([стаття 176](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n970));

2) осіб, молодших вісімнадцяти років ([стаття 192](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1050));

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять ([стаття 220](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1167)).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою ([стаття 177](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n973)).

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям ([стаття 172](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951)).

**Стаття 106.** Оплата роботи в надурочний час

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

**Стаття 107.** Оплата роботи у святкові і неробочі дні

Робота у святковий і неробочий день ([частина четверта статті 73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n469)) оплачується у подвійному розмірі:

1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;

2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

**Стаття 108.** Оплата роботи у нічний час

Робота у нічний час ([стаття 54](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n362)) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

**Стаття 174.** Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

**Стаття 175.** Обмеження праці жінок на роботах у нічний час

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

**Стаття 176.** Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

**Стаття 177.** Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

**Стаття 178.** Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

**Стаття 179.** Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім’ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

**Стаття 187.** Права неповнолітніх у трудових правовідносинах

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

**Стаття 188.** Вік, з якого допускається прийняття на роботу

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

**Стаття 191.** Медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

**Стаття 192.** Заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

**Стаття 195.** Відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

**ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ**

**Стаття 216.** Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 і 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року.

 Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві

**Загальні питання**

1. Цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сталися з особами, визначеними [частиною першою](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#n384) статті 35 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”.

2. Вимоги цього Порядку поширюються на всіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та осіб, зазначених у пункті 1 цього Порядку.

Дія цього Порядку не поширюється на:

військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки, Збройних Сил, Управління державної охорони, СБУ, Держспецзв’язку, Держспецтрансслужби;

осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, поліцейських, військовослужбовців Національної гвардії, курсантів (слухачів) закладів освіти МВС і Національної гвардії;

осіб, що утримуються в установах виконання покарань або слідчих ізоляторах, крім випадків, коли зазначені особи залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами;

осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби;

осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту ДСНС;

військовослужбовців Адміністрації Держприкордонслужби та її регіональних управлінь, Морської охорони, органів охорони державного кордону, розвідувального органу Адміністрації Держприкордонслужби, закладів освіти, науково-дослідних установ та органів забезпечення Держприкордонслужби у період проходження ними військової служби;

осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро, порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків щодо яких встановлюється Директором Національного антикорупційного бюро.

Розслідування та облік нещасних випадків щодо осіб, зазначених в абзацах третьому - восьмому цього пункту, здійснюються у порядку, визначеному міністерствами та іншими державними органами, в управлінні яких перебувають військові частини, установи, організації, заклади освіти та підрозділи, де проходять службу або утримуються такі особи.

Порядок проведення розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами під час навчально-виховного процесу, визначається МОН за погодженням з відповідним профспілковим органом.

Розслідування нещасних випадків і професійних захворювань, що сталися з працівниками, які перебували у відрядженні за кордоном, проводиться згідно з цим Порядком, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

3. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні:

безпосередній керівник робіт - спеціаліст, фахівець відповідної кваліфікації, який дає завдання працівникові щодо виконання робіт, здійснює особистий контроль за ходом їх виконання і дотриманням заходів безпеки на робочих місцях;

гостре професійне захворювання (отруєння) - захворювання (або смерть), що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу на працівника шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру (у тому числі інфекційні, паразитарні, алергійні захворювання);

груповий нещасний випадок - нещасний випадок, що стався одночасно з двома та більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;

медичний висновок - висновок у формі рішення лікарсько-консультативної комісії (лікарсько-експертної комісії) закладу охорони здоров’я (у разі нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та висновок у формі рішення лікарсько-експертної комісії високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров’я (у разі хронічного професійного захворювання (отруєння) за місцем амбулаторного обліку, лікування або обстеження потерпілого про встановлення зв’язку погіршення стану здоров’я працівника з впливом на нього важкості та напруженості трудового процесу, небезпечних, шкідливих виробничих факторів, психоемоційних причин або протипоказань за станом здоров’я виконувати роботу;

нещасний випадок - обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов’язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця), внаслідок яких заподіяно шкоду здоров’ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання (отруєння) та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного та рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення тощо;

прихований нещасний випадок на виробництві - нещасний випадок, про який роботодавець, потерпілий або працівник, який його виявив, не повідомив у встановлений цим Порядком строк відповідним органам та установам, та/або нещасний випадок, розслідування якого не проведено комісією підприємства (установи, організації);

територія підприємства (установи, організації) - земельна ділянка, що надана у користування підприємству (установі, організації), а також ділянка, яка віднесена до його території згідно з рішенням відповідного місцевого органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування, включаючи виробничі, адміністративні та побутові приміщення, будівлі, споруди, розміщені на такій земельній ділянці, на (в) яких провадиться виробнича діяльність;

хронічне професійне захворювання (отруєння) - захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника виключно або переважно впливу шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, пов’язаних з роботою.

**Організація розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)**

4. Потерпілий або працівник, який виявив нещасний випадок, гостре професійне захворювання (отруєння), чи інша особа - свідок нещасного випадку повинні вжити всіх можливих заходів, необхідних для надання допомоги потерпілому та негайно повідомити про нещасний випадок безпосередньому керівникові робіт, службі охорони праці підприємства (установи, організації) або іншій уповноваженій особі підприємства (установи, організації).

5. Безпосередній керівник робіт чи інша уповноважена особа підприємства (установи, організації) зобов’язані:

терміново організувати надання першої домедичної допомоги потерпілому та забезпечити у разі потреби його направлення до закладу охорони здоров’я;

негайно повідомити роботодавцеві про те, що сталося;

зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устатковання у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку, якщо це не загрожує життю та здоров’ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків або порушення виробничих процесів.

6. Заклад охорони здоров’я зобов’язаний невідкладно передати з використанням засобів зв’язку (факс, телефонограма, електронна пошта) та протягом доби на паперовому носії екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) на виробництві (у разі можливості з висновком про ступінь тяжкості травм) за формою згідно з [додатком 1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n480):

підприємству (установі, організації), де працює потерпілий або на якому він виконував роботу;

територіальному органові Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

робочому органові виконавчої дирекції Фонду соціального страхування за місцем настання нещасного випадку (далі - робочий орган Фонду).

7. Заклад охорони здоров’я повинен провести необхідні дослідження для визначення наявності в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи токсичних або отруйних речовин) і визначити ступінь його сп’яніння.

Відповідний висновок чи витяг з протоколу (з окремим позначенням у разі відмови потерпілого визначити ступінь сп’яніння), довідку із зазначенням діагнозу та його коду згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб і споріднених проблем охорони здоров’я (МКХ-10) і висновок про ступінь тяжкості травми згідно з  [Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0902-07), затвердженим МОЗ, заклад охорони здоров’я безоплатно надає протягом однієї доби з моменту одержання запиту від роботодавця та/або голови комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння).

8. У разі отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров’я, заяви потерпілого, членів його сім’ї чи уповноваженої ним особи тощо роботодавець зобов’язаний протягом двох годин повідомити підприємствам (установам, організаціям), зазначеним в абзацах четвертому - дев’ятому цього пункту, з використанням засобів зв’язку та не пізніше наступного робочого дня надати на паперовому носії повідомлення згідно з [додатком 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n482).

У разі настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, особами, які фактично допущені до роботи без оформлення трудового договору, повідомлення про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) надається керівником підприємства (установи, організації), в інтересах якого виконувалися роботи (надавалися послуги), або представником орендодавця, балансоутримувача тощо, на території (об’єкті) якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння).

Повідомлення про нещасний випадок надається за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі настання нещасного випадку внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів - за місцем реєстрації підприємства (установи, організації):

територіальному органові Держпраці;

робочому органові Фонду;

керівникові підприємства (установи, організації), на території якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (установи, організації);

керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві (в установі, організації) кількох профспілок - керівникові профспілки, членом якої є потерпілий), а у разі відсутності профспілки - уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці;

уповноваженому органові чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення);

органові ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.

Якщо нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) підлягають спеціальному розслідуванню відповідно до [пункту 10](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n66) цього Порядку, повідомлення про нещасний випадок додатково надсилається:

місцевій держадміністрації або органові місцевого самоврядування (у разі відсутності уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства);

органові галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності - територіальному профоб’єднанню;

органові поліції (у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), що призвели до тяжких (у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого) чи смертельних наслідків, смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків).

Для випадків, що підлягають спеціальному розслідуванню, у повідомленні про нещасний випадок, що надається територіальному органові Держпраці, роботодавцем зазначаються кандидатури представників підприємства (установи, організації) та уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства (у разі її утворення) (із зазначенням їх прізвища, імені, по батькові, посади, контактних телефонів) для включення їх до складу спеціальної комісії.

9. Розслідування (спеціальне розслідування) проводиться у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), у тому числі про які своєчасно не повідомлено роботодавцю чи внаслідок яких втрата працездатності потерпілого настала не одразу.

Строк давності для розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) на виробництві становить три роки з дня їх настання.

У разі встановлення факту нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) рішенням суду розслідування проводиться незалежно від дати їх настання.

10. Спеціальному розслідуванню підлягають:

нещасні випадки із смертельними наслідками;

групові нещасні випадки;

випадки смерті працівників під час виконання ними трудових (посадових) обов’язків;

гострі професійні захворювання (отруєння), що призвели до тяжких чи смертельних наслідків;

нещасні випадки, факт настання яких встановлено у судовому порядку, а підприємство (установа, організація), на якому вони сталися, ліквідовано без правонаступника;

нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого;

випадки зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов’язків;

нещасні випадки з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;

нещасні випадки, що сталися з особами, фактично допущеними до роботи без оформлення трудового договору (контракту).

Факт перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем, якщо працівник фактично допущений до роботи без оформлення трудового договору (контракту), встановлюється посадовими особами Держпраці або її територіального органу чи у судовому порядку.

Розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, може проводитися комісією підприємства (установи, організації) у разі надання територіальним органом Держпраці письмового доручення роботодавцю протягом наступного робочого дня після отримання повідомлення про нещасний випадок.

Віднесення нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, здійснюється на підставі висновку про ступінь тяжкості травми згідно з [Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0902-07), затвердженим МОЗ.

11. Нещасні випадки та/або гострі професійні захворювання (отруєння), що сталися з працівниками підприємств (установ, організацій), їх філій, представництв та інших відокремлених і структурних підрозділів під час виконання трудових обов’язків (крім катастрофи, аварії чи події під час руху транспортних засобів усіх видів) за межами області, де суб’єкт господарювання пройшов державну реєстрацію як юридична особа або фактично перебуває, розслідуються за місцем їх настання.

12. На підприємстві (в установі, організації) утворюється комісія з розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), що не підлягають спеціальному розслідуванню (далі - комісія).

Комісія утворюється наказом роботодавця не пізніше наступного робочого дня після отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров’я, заяви потерпілого, членів його сім’ї чи уповноваженої ним особи.

13. До складу комісії входять:

керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії);

представник робочого органу Фонду;

представник первинної організації профспілки (у разі її відсутності - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння);

інші представники підприємства (установи, організації), посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

До складу комісії не може входити безпосередній керівник потерпілого.

14. Держпраці та/або її територіальним органом утворюється комісія із спеціального розслідування (далі - спеціальна комісія).

Спеціальна комісія утворюється протягом одного робочого дня після отримання від роботодавця письмового повідомлення про нещасний випадок або за інформацією, отриманою з інших джерел (органу досудового розслідування, звернень потерпілого або членів його сім’ї чи уповноваженої ними особи, первинних організацій і територіальних об’єднань профспілок).

15. До складу спеціальної комісії входять:

посадова особа Держпраці та/або її територіального органу (голова комісії);

представник робочого органу Фонду;

представник уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства (у разі її утворення) або місцевої держадміністрації чи органу місцевого самоврядування у разі, коли зазначений орган відсутній;

керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства (установи, організації) або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці, а у разі її відсутності - представник роботодавця;

представник первинної організації профспілки, членом якої є постраждалий (у разі її відсутності - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

представник профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб’єднання;

представник місцевої держадміністрації або органу місцевого самоврядування у разі, коли нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) сталися з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;

лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання (отруєння);

посадові особи органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

У разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) на території іншого підприємства (установи, організації) до складу спеціальної комісії включаються представники такого підприємства (установи, організації).

У разі потреби до складу комісії можуть включатися посадові особи Держпраці та/або її територіального органу за галузевим напрямом.

16. Спеціальне розслідування групового нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), під час яких загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці або за її дорученням відповідним територіальним органом.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п’ять і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, утвореною Держпраці.

Склад спеціальної комісії визначений [пунктом 15](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n91) цього Порядку.

17. У разі коли нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) сталися з працівником фізичної особи - підприємця або підприємства (установи, організації), де відсутня необхідна кількість працівників для утворення комісії, розслідування проводиться комісією, утвореною підприємством (установою, організацією) чи фізичною особою - підприємцем за місцем настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), до складу якої входять:

1) представники:

підприємства (установи, організації) чи фізичної особи - підприємця (голова комісії);

робочого органу Фонду;

профспілки, членом якої є потерпілий, або територіального профоб’єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки;

місцевої держадміністрації або органу місцевого самоврядування;

підприємства (установи, організації), на території (об’єкті, дільниці) якого стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння);

2) лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

3) представники органів Держпродспоживслужби, ДСНС (у разі потреби та за відповідним погодженням).

Облік таких нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) і вжиття заходів до запобігання аналогічним випадкам здійснюються підприємством (установою, організацією), фізичною особою - підприємцем, працівником якого є потерпілий.

18. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з водієм транспортного засобу, який виконував роботи у складі зведеної транспортної колони, розслідуються та беруться на облік підприємством (установою, організацією), що її сформувало, за участю представника підприємства (установи, організації), що направило водія до складу колони.

19. У разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) на судні морського, річкового чи рибопромислового флоту під час рейсу або перебування в іноземному порту комісія утворюється капітаном такого судна, про що повідомляється власникові судна, який інформує про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) органи, визначені цим Порядком, за місцем реєстрації (приписки) судна.

20. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з громадянином України, іноземцем та особою без громадянства, що входять до складу екіпажу (бригади) транспортного засобу (автомобіля, поїзда, літака, морського та річкового судна тощо) України під час перебування за кордоном (у портах, аеропортах, доках, на станціях, судноремонтних заводах, у майстернях тощо), розслідуються відповідно до цього Порядку, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

21. У разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) в закордонній дипломатичній установі України керівником цієї установи або особою, яка виконує його обов’язки, утворюється комісія, про що повідомляється МЗС, яке інформує про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) органи, визначені цим Порядком.

22. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з працівником під час виконання завдання в інтересах свого підприємства (установи, організації) на території (об’єкті) іншого підприємства (установи, організації), розслідуються комісією, утвореною підприємством (установою, організацією), де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), за участю представників підприємства (установи, організації), працівником якого є потерпілий, і представника первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий (у разі її відсутності - уповноваженої найманими працівниками особи з питань охорони праці). У разі проведення спеціального розслідування нещасного випадку - за участю представника профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб’єднання.

Такі нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) беруться на облік підприємством (установою, організацією), працівником якого є потерпілий.

23. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з працівником під час роботи під керівництвом посадових осіб підприємства (установи, організації), на території, об’єкті, дільниці іншого підприємства (установи, організації), розслідуються та беруться на облік підприємством (установою, організацією), працівником якого є потерпілий.

У розслідуванні таких нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) обов’язково бере участь представник підприємства (установи, організації), де стався нещасний випадок.

24. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з працівником, який тимчасово переведений в установленому порядку на інше підприємство (в установу, організацію) або виконував роботу за сумісництвом, розслідуються та беруться на облік підприємством (установою, організацією), на яке працівника переведено або на якому він виконував роботу за сумісництвом.

25. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), що сталися з працівником особового складу аварійно-рятувальної служби, залученим до ліквідації наслідків надзвичайної ситуації  на об’єктах підприємства (установи, організації) за договором (угодою), розслідуються зазначеним підприємством (установою, організацією) за участю представника аварійно-рятувальної служби. Такі нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) беруться на облік аварійно-рятувальною службою.

26. Нещасні випадки та/або гострі професійні захворювання (отруєння), що сталися на ядерних установках, підпорядкованих Держатомрегулюванню, розслідуються комісією, яка утворюється наказом Держатомрегулювання.

27. Нещасні випадки та / або гострі професійні захворювання (отруєння), що сталися з учнями, студентами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами закладів освіти під час проходження виробничої практики на підприємстві (в установі, організації) під керівництвом посадових осіб цього підприємства (установи, організації), розслідуються комісією підприємства (установи, організації), де сталися нещасний випадок та / або гостре професійне захворювання (отруєння), за участю представника закладу освіти та беруться на облік підприємством (установою, організацією).

Нещасні випадки та / або гострі професійні захворювання (отруєння), які сталися з особами, що утримуються в установах виконання покарань або слідчих ізоляторах, під час виконання ними робіт на підприємстві (в установі, організації) за спеціальними договорами під керівництвом посадових осіб цього підприємства (установи, організації), розслідуються комісією підприємства (установи, організації), де сталися нещасний випадок та / або гостре професійне захворювання (отруєння), за участю представника установи виконання покарань або слідчого ізолятора та беруться на облік підприємством (установою, організацією).

28. Розслідування та ведення обліку нещасних випадків та / або гострих професійних захворювань (отруєнь), що сталися з працівниками, які згідно з трудовим договором працюють у дипломатичних представництвах, консульських установах іноземних держав в Україні, а також представництвах міжнародних організацій в Україні, здійснюються відповідно до законодавства з урахуванням привілеїв та імунітетів, передбачених міжнародними договорами України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України.

29. Факт настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) на виробництві може бути встановлено у судовому порядку.

Якщо такий факт встановлено у судовому порядку і нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) не підлягають спеціальному розслідуванню, розслідування організовує підприємство (установа, організація), де сталися такі випадок та / або гостре професійне захворювання (отруєння), або його правонаступник у разі реорганізації цього підприємства (установи, організації).

У разі ліквідації підприємства (установи, організації) без правонаступника розслідування всіх нещасних випадків та / або гострих професійних захворювань (отруєнь), факт яких встановлено у судовому порядку, проводить спеціальна комісія, склад якої визначений [пунктом 15](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n91) цього Порядку.

Ведення обліку таких нещасних випадків та / або гострих професійних захворювань (отруєнь) і вжиття заходів до запобігання аналогічним нещасним випадкам та / або гострим професійним захворюванням (отруєнням) здійснюється підприємством (установою, організацією), де сталися нещасний випадок та / або гостре професійне захворювання (отруєння), або його правонаступником у разі реорганізації такого підприємства (установи, організації) чи робочим органом Фонду, якщо підприємство (установа, організація) ліквідовано без правонаступника.

**Процедура проведення розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)**

30. Розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) комісією підприємства (установи, організації) проводиться протягом п’яти робочих днів з дня утворення комісії.

У разі виникнення потреби у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та у випадках, зазначених у [пункті 43](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n188)цього Порядку, розслідування може бути продовжене роботодавцем за письмовим погодженням з територіальним органом Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) або за місцезнаходженням підприємства (установи, організації) (у разі події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів) до отримання відповідних висновків, матеріалів, відповідей, пояснень тощо.

31. Спеціальне розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) проводиться протягом 15 робочих днів.

У разі виникнення потреби в проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань, отримання відповідних висновків (органів досудового розслідування, закладів охорони здоров’я та судово-медичної експертизи тощо), а також додаткових пояснень від осіб, причетних до нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), розслідування може бути продовжене наказом органу, який утворив спеціальну комісію, до отримання відповідних висновків, матеріалів, відповідей, пояснень тощо.

32. Потерпілий, члени його сім’ї або уповноважена ними особа не входять до складу комісії, але мають право одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування, ознайомлюватися з матеріалами розслідування, отримувати витяги та копії з них, вносити пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), надавати відповідні пояснення, а також з метою сприяння об’єктивному та своєчасному розслідуванню надавати відповідну інформацію, документи та висновки або сприяти їх отриманню від відповідних органів, установ і закладів тощо.

33. Комісія (спеціальна комісія) зобов’язана:

провести засідання комісії (спеціальної комісії) з розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), на якому розглянути інформацію про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), розподілити функції між членами комісії, провести зустріч з потерпілим (членами його сім’ї чи уповноваженою ними особою) та скласти протоколи засідання комісії згідно з [додатком 4](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n486);

обстежити місце, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), аварія, та скласти відповідний протокол згідно з [додатком 5](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n488), розробити ескіз місця, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), аварія, згідно з [додатком 6](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n490) і провести фотографування місця настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), аварії (у разі потреби та можливості); одержати письмові пояснення від роботодавця та його представників, посадових осіб, працівників підприємства (установи, організації), потерпілого (якщо це можливо) згідно з [додатком 7](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n492), опитати осіб - свідків нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та осіб, причетних до них, згідно з [додатком 8](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n494);

вивчити наявні на підприємстві документи та матеріали стосовно нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та у разі потреби надіслати запити до відповідних закладів охорони здоров’я для отримання медичних висновків щодо зв’язку нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) з впливом на потерпілого небезпечних (шкідливих) виробничих факторів та/або факторів важкості та напруженості трудового процесу;

визначити вид події, що призвела до нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), причини нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та обладнання, устатковання, машини, механізми, транспортні засоби, експлуатація яких призвела до настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), відповідно до Класифікатора видів подій, причин, обладнання, устатковання, машин, механізмів, транспортних засобів, що призвели до настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), аварії, згідно з [додатком 9](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n496);

визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;

визначити необхідність проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи тощо для встановлення причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

з’ясувати обставини та причини настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

визначити, пов’язані чи не пов’язані нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) з виробництвом;

установити осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

вивчити документи, що дають змогу відстежити походження нехарчової продукції, під час використання (експлуатації) якої сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) або використання (експлуатація) якої могло стати їх причиною (договори, товарно-супровідну документацію тощо), і подати інформацію про таку продукцію та документи про її походження до відповідного органу державного ринкового нагляду (у разі проведення спеціального розслідування);

розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), у тому числі пропозиції щодо внесення змін до нормативно-правових актів з охорони праці;

скласти акти за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення) згідно з [додатком 11](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n529) у кількості, визначеній рішенням комісії (спеціальної комісії); у разі настання групових нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) скласти акти за формою Н-1 на кожного потерпілого;

розглянути та підписати примірники актів за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення), а у разі незгоди члена комісії (спеціальної комісії) із змістом розділів 5, 6, 8, 9 такого акта - обов’язково підписати ці акти з відміткою про наявність окремої думки, яка викладається членом комісії письмово, в якій він обґрунтовано викладає пропозиції до змісту розділів 5, 6, 8, 9 акта (окрема думка додається до цих актів та є їх невід’ємною частиною);

у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов’язаного з виробництвом, крім акта за формою Н-1, скласти картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 (далі - картка за формою П-5) згідно з [додатком 22](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n633);

передати не пізніше наступного робочого дня після підписання актів за формою Н-1 матеріали розслідування та примірники таких актів керівнику підприємства (установи, організації) або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію), для їх розгляду та затвердження;

дотримуватися вимог законодавства про інформацію щодо захисту персональних даних потерпілих та інших осіб, які зібрані в межах повноважень комісії (спеціальної комісії) під час проведення розслідування та задокументовані в акті за формою Н-1.

34. Рішення щодо визнання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) пов’язаними чи не пов’язаними з виробництвом приймається комісією (спеціальною комісією) шляхом голосування простою більшістю голосів. У разі рівної кількості голосів членів комісії (спеціальної комісії) голос голови комісії (спеціальної комісії) є вирішальним.

35. Голова комісії (спеціальної комісії) зобов’язаний листом згідно з [додатком 3](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n484) до першого засідання комісії поінформувати потерпілого (членів його сім’ї чи уповноважену ними особу) про призначення розслідування, їх права, запросити до співпраці та на засідання комісії (спеціальної комісії), у подальшому надавати інформацію про хід проведення розслідування, ознайомити з матеріалами розслідування на заключному засіданні комісії (спеціальної комісії).

36. У разі виявлення в затвердженому акті за формою Н-1 недоліків у оформленні, що не впливають на об’єктивність розслідування, причини настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та висновки комісії (спеціальної комісії), відповідні зміни вносяться наказом роботодавця або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію).

Копії наказу надсилаються всім організаціям та особам, представники яких брали участь у розслідуванні, та іншим представникам, визначеним цим Порядком, і є невід’ємним додатком до матеріалів розслідування.

37. У разі продовження строку спеціального розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) за наявності обставин, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов’язаними з виробництвом, спеціальною комісією протягом 10 робочих днів після продовження строку спеціального розслідування у разі потреби можуть бути складені та підписані тимчасові акти за формою Н-1 на потерпілого (потерпілих) для здійснення страхових виплат, що затверджуються керівником органу, який утворив спеціальну комісію.

У верхньому правому куті першого аркуша тимчасового акта з лицьового боку ставиться позначка “Тимчасовий”.

Примірник затвердженого тимчасового акта надсилається роботодавцем в установленому порядку потерпілим (членам їх сімей чи уповноваженим ними особам), робочому органу Фонду та долучається до матеріалів розслідування.

Після завершення спеціального розслідування складається акт за формою Н-1, у розділі 8 якого зазначається про скасування тимчасового акта за формою Н-1 і втрату ним чинності.

Складений після завершення спеціального розслідування акт за формою Н-1 не скасовує документи, що видані іншими організаціями на підставі тимчасового акта за формою Н-1.

38. Голова та члени комісії (спеціальної комісії) мають право одержувати усні та письмові пояснення щодо нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), проводити опитування роботодавця, посадових осіб та інших працівників підприємства (установи, організації), потерпілих, свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб.

Голова комісії (спеціальної комісії) має право надсилати необхідні запити під час розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), вносити пропозиції щодо розподілу функцій між членами комісії.

У разі невиконання членами комісії (спеціальної комісії) обов’язків, визначених цим Порядком, голова комісії (спеціальної комісії) має право надсилати керівникам органів (підприємств, установ, організацій тощо), представники яких входять до складу комісії (спеціальної комісії), подання про неналежне виконання ними обов’язків, визначених цим Порядком, та запит щодо визначення іншого представника для включення до складу комісії (спеціальної комісії).

39. Розслідування нещасних випадків, що сталися внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів, проводиться з обов’язковим використанням відомостей (матеріалів) розслідування такої події (протокол огляду та ескіз місця події, пояснення свідків, висновки, постанови тощо), підготовлених відповідними органами (органами досудового розслідування).

На запит голови комісії (спеціальної комісії) відповідними органами (органами досудового розслідування) протягом 10 днів після закінчення досудового розслідування надаються відомості (матеріали) про обставини та причини події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів, а також осіб, які допустили порушення вимог законодавства.

У разі неотримання таких відомостей (матеріалів) за наявності обставин, за яких нещасний випадок визнається пов’язаним з виробництвом, комісією (спеціальною комісією) протягом 10 робочих днів після продовження строку розслідування (спеціального розслідування) на кожного потерпілого (крім осіб, причетних до керування транспортним засобом) складається, підписується та затверджується тимчасовий акт за [формою Н-1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n529), у розділах 6, 7, 9 якого зазначаються інформація, встановлена на час складання акта, найменування органу, що проводить досудове розслідування, відомості про внесення події до Єдиного реєстру досудових розслідувань.

У розділі 9 тимчасового акта за формою Н-1, складеного на потерпілого внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів, що користувався транспортним засобом, але не причетний до керування, робиться відповідний запис.

Після отримання відомостей (матеріалів) розслідування події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів від відповідного органу (органу досудового розслідування) або рішення суду складається акт за формою Н-1, у розділі 8 якого зазначаються відомості про скасування тимчасового акта за формою Н-1 і втрату ним чинності.

40. У разі коли спеціальна комісія під час розслідування випадку зникнення потерпілого під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків отримає висновок від органів досудового розслідування та/або встановить, що обставини зникнення потерпілого дають підстави припускати його загибель від нещасного випадку, пов’язаного з виконанням трудових (посадових) обов’язків, складається та затверджується тимчасовий акт за формою Н-1 з відповідним висновком, що видається сім’ї потерпілого або уповноваженій особі, яка представляє її інтереси, для звернення до суду із заявою про оголошення потерпілого померлим.

Після оголошення судом потерпілого померлим спеціальна комісія складає та подає на затвердження керівнику територіального органу, що утворив спеціальну комісію, акт за формою Н-1, у розділі 8 якого зазначаються відомості про скасування тимчасового акта за формою Н-1 і втрату ним чинності.

41. За рішенням комісії (спеціальної комісії) у разі необхідності проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків та експертизи для встановлення обставин і причин нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та розроблення плану заходів щодо запобігання виникненню подібних нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) наказом роботодавця або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію), може утворюватися експертна комісія за погодженням з органами, організаціями, установами тощо, представники яких залучаються до її роботи.

До складу експертної комісії можуть включатися компетентні в сфері спеціальних знань фахівці та спеціалісти провідних (базових) науково-дослідних, проектно-конструкторських, експертних та інших організацій, органів виконавчої влади, а також незалежні експерти відповідних напрямів.

Експертна комісія з метою надання обґрунтованих відповідей на поставлені комісією (спеціальною комісією) питання під час своєї роботи має право:

ознайомлюватися з обставинами нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), матеріалами розслідування та обстежувати місце нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

проводити відбір проб повітря, інших речовин і матеріалів, лабораторні дослідження, випробування, технічні розрахунки та фотозйомку місця нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) (у разі потреби та можливості);

доступу до необхідної технічної документації, огляду машин, механізмів, устатковання, інших речовин і матеріалів тощо, що стали причиною нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

отримувати додаткові матеріали та інформацію, що стосуються даного нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

формулювати до комісії (спеціальної комісії) запити з питань, що потребують додаткового з’ясування у потерпілих і свідків.

За результатами роботи експертна комісія зобов’язана скласти висновок, в якому повинна надати обґрунтовані та об’єктивні відповіді на поставлені комісією (спеціальною комісією) питання.

Зазначений висновок використовується комісією (спеціальною комісією) під час складання акта за формою Н-1 і є невід’ємною частиною матеріалів розслідування.

Відшкодування витрат, пов’язаних з діяльністю експертної комісії та залучених до її роботи фахівців і спеціалістів, покладається на підприємство (установу, організацію), на якому сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), працівником якого був потерпілий, на підставі наданих експертною комісією документів, що містять відомості про господарську операцію та підтверджують її здійснення.

42. У разі проведення лабораторних досліджень, експертизи, випробувань експертно-технічними центрами, дослідними, випробувальними лабораторіями та іншими підрозділами (групами) технічної підтримки, які функціонують у складі підприємств (установ, організацій), що належать до сфери управління Держпраці, висновки щодо причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та пропозиції щодо заходів запобігання виникненню подібних нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) надаються зазначеними організаціями на запит голови комісії (спеціальної комісії).

43. Заклади судово-медичної експертизи, експертно-технічні центри, органи досудового розслідування, інші органи та установи на запит роботодавця, голови комісії (спеціальної комісії), потерпілого (членів його сім’ї чи уповноваженої ними особи) повинні безоплатно надавати у найкоротший строк матеріали та висновки щодо нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі, коли необхідні висновки судово-гістологічної та судово-токсикологічної експертизи, - після проведення цих досліджень.

44. На запит голови комісії (спеціальної комісії), потерпілого (членів його сім’ї або уповноваженої ними особи) заклади охорони здоров’я у найкоротший строк безоплатно надають необхідний для проведення розслідування медичний висновок про встановлення зв’язку (або його відсутність) погіршення стану здоров’я працівника з впливом на нього шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, а також наявності протипоказань за станом здоров’я виконувати роботу потерпілим.

До запиту долучаються матеріали, що містять необхідні відомості про обставини нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), результати дослідження умов праці та виробничого середовища, зокрема кількісні та якісні характеристики небезпечних, шкідливих виробничих факторів та/або факторів важкості чи напруженості трудового процесу, які передували настанню нещасного випадку.

45. Роботодавець зобов’язаний:

створити належні умови для роботи комісії (спеціальної комісії), зокрема забезпечити приміщенням, засобами зв’язку, оргтехнікою, автотранспортом, спецодягом, спецвзуттям (у разі потреби), канцелярським приладдям тощо, а також за рішенням комісії (спеціальної комісії) залучити до роботи експертів, інших спеціалістів;

забезпечити виконання за рішенням комісії (спеціальної комісії) додаткової фотозйомки місця, де стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), об’єктів, устаткування, інструментів, надання технічної документації та інших документів, необхідних для розслідування, а також проведення необхідних лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи (науково-технічної, медичної тощо);

забезпечити належне виконання обов’язків у роботі комісії (спеціальної комісії) представників підприємства (установи, організації), а у разі невиконання - внести відповідні зміни;

розглянути протягом двох робочих днів після складення актів за [формою Н-1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n529)матеріали розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), підготовлені комісією, затвердити примірники актів за формою Н-1;

організувати друкування, тиражування та формування протягом п’яти робочих днів після затвердження актів за формою Н-1 необхідної кількості копій матеріалів розслідування (спеціального розслідування) разом з актами за формою Н-1, їх прошиття та нумерацію;

видати протягом двох робочих днів після затвердження актів за формою Н-1 наказ про вжиття запропонованих комісією (спеціальною комісією) заходів до запобігання виникненню подібних нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) у визначені в акті за формою Н-1 строки та надати (надіслати) його органам та установам, представники яких брали участь у розслідуванні, у подальшому в письмовій формі інформувати їх про стан вжиття заходів;

притягнути згідно із законодавством до відповідальності працівників, дії або бездіяльність яких призвели до настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та які допустили порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці, посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;

компенсувати витрати, пов’язані з діяльністю комісії (спеціальної комісії) та залучених до її роботи експертів, інших спеціалістів, проведенням технічної експертизи чи роботи експертної комісії, на підставі документів, що містять відомості про господарську операцію та підтверджують її здійснення;

відшкодувати витрати, пов’язані з відрядженням працівників, які є членами комісії (спеціальної комісії), та інших залучених до її роботи осіб, у розмірах, передбачених нормами відшкодування витрат на відрядження за рахунок валових витрат шляхом перерахування відповідної суми на реєстраційні рахунки бюджетних установ в органах Казначейства та поточні рахунки суб’єктів господарювання у банківських установах України.

46. Голова (заступник Голови) Держпраці або керівник її територіального органу, що утворив спеціальну комісію, повинен протягом трьох робочих днів після надходження матеріалів спеціального розслідування розглянути їх та затвердити примірники акта за формою Н-1 або у разі не встановлення причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння); невизнання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) пов’язаним з виробництвом за наявних обставин, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов’язаними з виробництвом; не встановлення осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці; не розроблення плану заходів щодо запобігання виникненню подібних нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) обґрунтовано повернути їх на доопрацювання, продовживши наказом строк розслідування до п’яти робочих днів.

47. Протягом трьох робочих днів після формування матеріалів розслідування роботодавець повинен надіслати їх:

територіальному органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів - за місцем реєстрації підприємства (установи, організації);

Держпраці (у разі проведення спеціального розслідування);

Національному науково-дослідному інституту промислової безпеки та охорони праці для проведення аналізу стану виробничого травматизму та аварій на виробництві, розроблення відповідних профілактичних заходів щодо запобігання їм (у разі проведення спеціального розслідування);

лікарю-профпатологу за місцезнаходженням підприємства (установи, організації), їх об’єктів, на яких сталося гостре професійне захворювання (отруєння);

робочому органу Фонду за місцем реєстрації підприємства (установи, організації);

органу поліції (у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), що призвели до тяжких (у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого) чи смертельних наслідків, смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків);

іншим підприємствам (установам, організаціям), представники яких брали участь у проведенні розслідування (у разі необхідності).

Потерпілому, членам його сім’ї чи уповноваженій ними особі надається акт за формою Н-1 разом з документами, зазначеними у пункті 12 приміток до [додатка 11](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n529).

48. У разі проведення повторного розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), що вже проводилося на підставі нормативно-правового акта, який на момент проведення повторного розслідування втратив чинність, для визнання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) пов’язаними чи не пов’язаними з виробництвом застосовується нормативно-правовий акт, під час дії якого вони сталися, а оформлення матеріалів розслідування здійснюється відповідно до вимог цього Порядку.

49. До матеріалів розслідування (спеціального розслідування) належать такі документи та їх копії:

екстрене повідомлення закладу охорони здоров’я про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння);

повідомлення роботодавця (замовника робіт) про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), звернення органу досудового розслідування, інформація, отримана з інших джерел (звернення юридичних і фізичних осіб тощо), рішення (постанова) суду про проведення розслідування чи повторного розслідування або про встановлення факту настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) у судовому порядку;

копія наказу про утворення комісії з розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

копія наказу про продовження строку розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

копія наказу про утворення експертної комісії;

примірник (копія) акта за формою Н-1;

лист потерпілому (членам його сім’ї чи уповноваженій ними особі) про утворення комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та запрошення до співпраці;

протоколи засідання комісії (спеціальної комісії) з розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) щодо розподілу обов’язків, зустрічі з потерпілим (членами його сім’ї чи уповноваженою ними особою);

протокол огляду місця, де стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння);

ескіз місця, де стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), необхідні плани, схеми, фотознімки такого місця, пошкоджених об’єктів, устаткування, інструментів тощо;

пояснювальні записки та протоколи опитування посадових осіб, потерпілих, свідків нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та інших осіб;

висновок експертизи (технічної, науково-технічної, медичної тощо) у разі проведення та/або експертної комісії у разі її утворення;

копії протоколів технічного огляду транспортних засобів, результати діагностики обладнання (устаткування), випробувань і вимірювань електроустановок тощо;

копії документів про проходження потерпілим навчання та інструктажів з питань охорони праці;

копії документів про забезпечення потерпілого засобами індивідуального та колективного захисту;

копії документів про проходження потерпілим попереднього та періодичного медичних оглядів;

висновок про діагноз, причини смерті або характер і ступінь тяжкості травми потерпілого, стан алкогольного, токсичного чи наркотичного сп’яніння потерпілого;

результати додаткових лабораторних досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, проведених установами, організаціями, лабораторіями, яким надано право проводити такі дослідження (у разі їх проведення);

запити до органів та установ про надання відповідних висновків і матеріалів;

відповіді (висновки) органів та установ;

копії декларацій відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці або дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки відповідно до [Порядку](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-%D0%BF#n12), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107 (Офіційний вісник України, 2011 р., № 84, ст. 3077);

витяги з нормативно-правових актів щодо охорони праці, вимоги яких порушені;

копії приписів служби охорони праці підприємства (установи, організації) (які стосуються даного випадку, об’єкта, цеху, дільниці тощо);

копії актів перевірок і розпорядчих документів територіальних органів Держпраці, постанов (ухвал) судових інстанцій (за наявності) - у разі проведення спеціального розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

копії протоколів про адміністративні правопорушення, що стосуються нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), виданих роботодавцеві посадовими особами територіальних органів Держпраці під час проведення спеціального розслідування (за наявності);

інформація щодо відповідності встановленим вимогам нехарчової продукції, під час використання (експлуатації) якої сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) або використання (експлуатація) якої могло стати їх причиною (однією із причин), - у разі проведення спеціального розслідування;

інші документи залежно від обставин і причин нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) за рішенням комісії.

У разі проведення спеціального розслідування випадку смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків до матеріалів розслідування належать:

повідомлення роботодавця (замовника робіт) про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), звернення органу досудового розслідування, інформація, отримана з інших джерел (звернення юридичних і фізичних осіб тощо), рішення (постанова) суду про проведення розслідування чи повторного розслідування або про встановлення факту настання нещасного випадку в судовому порядку;

копія наказу Держпраці про утворення спеціальної комісії;

копія наказу Держпраці про продовження строку спеціального розслідування;

примірник (копія) акта за [формою Н-1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n529);

медичний висновок про причини смерті, стан алкогольного, токсичного чи наркотичного сп’яніння;

протокол огляду місця, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), за встановленою формою;

протокол зустрічі членів спеціальної комісії з членами сім’ї потерпілого чи уповноваженою особою, яка представляє їх інтереси;

інші документи залежно від обставин і причин настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків.

Документи, що отримані, використані та складені комісією (спеціальною комісією) під час проведення розслідування, зазначаються окремим переліком і належать до матеріалів розслідування  нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), аварії.

50. Кількість актів за формою Н-1 визначається рішенням комісії (спеціальної комісії).

Оригінали акта за формою Н-1 надаються потерпілому (членам його сім’ї чи уповноваженій ними особі), робочому органу Фонду, підприємству (установі, організації) або місцевій держадміністрації чи органу місцевого самоврядування (у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства).

Іншим органам та установам, представники яких брали участь у розслідуванні нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), надається копія акта.

51. У разі повторного розслідування (спеціального розслідування) у розділі 6 акта за формою Н-1 “Висновок комісії” робиться запис про визнання акта за формою Н-1 попереднього розслідування недійсним. Матеріали додаткового чи повторного спеціального розслідування надсилаються згідно з вимогами цього Порядку.

Відповідні зміни вносяться до журналу реєстрації осіб, які потерпіли від нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) на виробництві.

52. Обставини, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов’язаними з виробництвом, є:

1) виконання потерпілим трудових (посадових) обов’язків згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства (установи, організації), у тому числі у відрядженні (згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства (установи, організації), на яке він відряджений);

2) перебування потерпілого на робочому місці, на території підприємства (установи, організації) або в іншому місці під час виконання трудових (посадових) обов’язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття на підприємство (в установу, організацію) до відбуття з нього, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства (установи, організації), у тому числі в робочий і надурочний час;

3) підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування працівника з цією метою по території підприємства (установи, організації) перед початком роботи та після її закінчення;

4) виконання завдань за письмовим розпорядженням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

5) виконання потерпілим дій в інтересах підприємства (установи, організації), де він працює, що не належать до його трудових (посадових) обов’язків;

6) раптова смерть внаслідок гострої серцево-судинної недостатності, ішемічного інсульту, серцево-судинної недостатності або порушення мозкового кровообігу під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво (реконструкція, капітальний ремонт), технічне переоснащення шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, проведення геологорозвідувальних робіт під землею) або після підйому на поверхню з даною ознакою, що підтверджено медичним висновком;

7) раптове погіршення стану здоров’я потерпілого, одержання травм або його смерть під час виконання трудових (посадових) обов’язків внаслідок впливу шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або у разі, коли потерпілий не пройшов обов’язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку;

8) проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству (установі, організації), або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору з іншим підприємством (установою, організацією);

9) проїзд згідно з установленим завданням і маршрутом до місця чи з місця відрядження на транспортному засобі (громадському, власному чи службовому тощо, в тому числі наданому іншим підприємством (установою, організацією) на підставі письмової угоди з роботодавцем про надання послуг з перевезення), що підтверджується документально та відшкодовується роботодавцем;

10) використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства (установи, організації) з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця (безпосереднього керівника робіт);

11) перебування потерпілого у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, в тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов’язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов’язків або з впливом на нього шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу;

12) прямування до об’єкта (між об’єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об’єкта за дорученням роботодавця;

13) перебування на території підприємства (установи, організації) або в іншому визначеному роботодавцем місці у зв’язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов’язкового медичного огляду, навчання тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних і кваліфікаційних конкурсів, спортивних заходів, передбачених колективним договором, за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

14) надання підприємством (установою, організацією) благодійної допомоги іншим підприємствам (установам, організаціям) за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

15) однократний вплив на працівника шкідливих чи небезпечних виробничих факторів, внаслідок яких у нього виникло гостре професійне захворювання (отруєння), за наявності висновку закладу охорони здоров’я;

16) вплив небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів під час технологічної перерви або перерви для відпочинку чи харчування на території підприємства (установи, організації) згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, що підтверджено висновком закладу охорони здоров’я або експертної комісії;

17) заподіяння потерпілому тілесних ушкоджень іншою особою або його вбивство під час виконання чи у зв’язку з виконанням трудових (посадових) обов’язків або дій в інтересах підприємства (установи, організації) незалежно від початку досудового розслідування, крім випадків з’ясування з іншою особою особистих стосунків невиробничого характеру, що встановлено комісією з розслідування та/або підтверджено висновком компетентних органів;

18) погіршення стану здоров’я внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також їх дії (асфіксія, зупинка серця тощо), що підтверджено медичним висновком, якщо це пов’язано із застосуванням таких речовин у виробничому процесі чи порушенням вимог щодо їх зберігання та транспортування;

19) ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій на виробничих об’єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством (установою, організацією);

20) скоєння самогубства працівником плавскладу на суднах морського, річкового та рибопромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу;

21) оголошення працівника померлим внаслідок зникнення під час виконання ним трудових (посадових) обов’язків (відповідно до ухваленого рішення суду);

22) одержання травм під час використання транспортних засобів, устаткування, інструментів, матеріалів тощо, що належать і використовуються підприємством (установою, організацією), у разі їх несправності, що підтверджено відповідними висновками;

23) одержання травм або смерть потерпілого під час виконання трудових (посадових) обов’язків у разі перебування його у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп’яніння, підтвердженого відповідним медичним висновком, за наявності технічних або організаційних причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) або у разі, коли потерпілий не був відсторонений від виконання робіт відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства (установи, організації) або колективного договору;

24) виконання фізичною особою - підприємцем виду робіт, зазначеного в документах обов’язкової звітності, за обставин, зазначених у підпунктах 1-23 цього пункту;

25) виконання робіт особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства за обставин, зазначених у підпунктах 1-23 цього пункту;

26) виконання робіт особою, яка фактично допущена до роботи без оформлення трудового договору (контракту), у разі підтвердження факту перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем за обставин, зазначених у підпунктах 1-23 цього пункту.

53. Нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються не пов’язаними з виробництвом у разі вчинення потерпілим кримінального правопорушення, що встановлено обвинувальним вироком суду або постановою (ухвалою) про закриття кримінального провадження за нереабілітуючими підставами; смерті працівника від загального захворювання або самогубства, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

**Поняття про НПАОП.**

Роботодавець зобов’язаний створити на робочому місці умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. НПАОП— це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов’язкові для виконання.  Реєстр нормативно-правових актів з охорони праці — це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів. У Реєстрі документи згруповані за видами економічної діяльності. Дані про затвердження та введення в дію нормативно-правових актів з охорони праці оформлюють Покажчиком.

Скачайте Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці, чинний у навчальному році, та використовуйте його у подальшому при формуванні бази документів з охорони праці.

Зазвичай Держпраці оновлює Покажчик НПАОП один раз на півріччя або рік. Станом на першу половину 2023 року діє Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці від 22 вересня 2022 року.

**Єдиний соціальний внесок.**

Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (скор. *ЄСВ*)— це консолідований страховий внесок в Україні, збір якого здійснюється в системі загальнообов'язкового державного страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі.

У 2023 році розмір мінімальної зарплати [становить](https://services.dtkt.ua/catalogues/indexes/2) 6700 грн та буде таким весь рік. З огляду на це:

мінімальний страховий внесок з ЄСВ - 1474 грн;

максимальна база для нарахування ЄСВ - 100 500 грн;

максимальна сума ЄСВ - 22110 грн.

Таблиця розмірів ЄСВ, які нараховуються залежно від видів доходів

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доходів | Ставка ЄСВ |
| Фонд оплати праці найманих працівників, у т. ч. іноземців | Роботодавці нараховують та сплачують ЄСВ за ставкою 22% |
| Винагороди фізособам за цивільно-правовими договорами, крім цивільно-правового договору, укладеного з фізособою-СПД | Підприємства та фізособи-підприємці нараховують і сплачують 22% на суму винагороди |
| Допомога з ТВП (як перші п'ять днів за рахунок коштів підприємства, так і решта днів хвороби, допомога по вагітності та пологах за рахунок коштів ФСС) | Роботодавці нараховують і сплачують 22% на суму допомоги |
| Заробітна плата і лікарняні працівників-інвалідів | З 2019 року всі роботодавці нараховують і сплачують 8,41% на фонд оплати праці |

Закон України від 21.09.2022 №2620, а також постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2022 №1289 та від 02.12.2022 №1350, якими внесено відповідні зміни до законодавства про загальнообов’язкове державне соціальне страхування та рішень Уряду, набули чинності 01 січня 2023 року.

Відтепер уповноваженим органом управління в системі загальнообов’язкового державного соціального страхування є Пенсійний фонд України.

Застраховані особи, потерпілі внаслідок нещасного випадку на виробництві, члени їх сімей, а також страхувальники мають звертатись до органів Пенсійного фонду України з усіх питань загальнообов’язкового державного соціального страхування, зокрема:

● фінансування допомог по тимчасовій втраті працездатності і по вагітності та пологах;

● виплати допомог на поховання;

● подання заяв-розрахунків для фінансування листків непрацездатності;

● призначення, перерахування та здійснення страхових виплат з відшкодування шкоди, заподіяної потерпілому внаслідок нещасного випадку на виробництві та/або професійного захворювання або особам, які мають право на страхові виплати в разі смерті потерпілого.

Тому у лютому 2023 року Фонд соціального страхування України завершив передачу справ про страхові виплати потерпілих на виробництві – загалом до Пенсійного фонду передано сотні тисяч особових справ в усіх регіонах. Це дозволить Пенсійному фонду забезпечити страховий захист близько 170 тисяч українців, які постраждалі внаслідок нещасних випадків на роботі або мають професійне захворювання, а також їх родин.

**ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ**

Навчальні матеріали доступні на платформі:

https://d-learn.pro/course/subscription/through/url/be7942cee1b2cb84b059

**Практична №1.** Пожежна безпека

1. Причини виникнення пожеж

2. Організаційні та технічні протипожежні заходи

3. Пожежна сигналізація

4. Протипожежний інструктаж

5. Види горіння

6. Поняття про вогнестійкість

7. Вогнегасильні речовини

8. Види вогнегасників

**Практична №2.** Основи гігієни та виробничої санітарії

1. Поняття про виробничу санітарію та гігієну праці.

2. Шум.

3. Вібрація.

4. Іонізуюче випромінювання.

5. Електромагнітне випромінювання.

6. Шкідливі речовини. Поняття про ГДК.

7. Фізіологія праці.

8. Норми підіймання та переміщення вантажів.

9. Вимоги до опалення, вентиляції та кондиціонування повітря.

**Практична №3.** Основи електробезпеки

1. Електрика промислова, статична та атмосферна.

2. Електричні травми та їх види.

3. Порогові струми.

4. Напруга кроку.

5. Колективні та індивідуальні засоби захисту.

6. Поняття про статичну електрику.

7. Захист споруд від блискавки.

Навчальні матеріали доступні на платформі:

<https://d-learn.pro/course/subscription/through/url/be7942cee1b2cb84b059>

ПИТАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Основні законодавчі акти України про охорону праці.
2. Охорона праці як важливий суспільний чинник. Соціально-економічне значення охорони праці.
3. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці.
4. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП). Міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці.
5. Державні стандарти України з питань безпеки праці. Державний реєстр нормативних актів про охорону праці.
6. Відповідальність за порушення законодавства та нормативних актів з охорони праці.
7. Органи державного управління охороною праці. Компетенція та повноваження цих органів, їх функції.
8. Системи управління охороною праці, їх мета та основні принципи функціонування.
9. Комісія з питань охорони праці на підприємстві, її обов’язки та права.
10. Організація служби охорони праці на підприємстві.
11. Комплексні, поточні та оперативні плани підприємств щодо поліпшення стану охорони праці.
12. Навчання з питань охорони праці, його основні види.
13. Атестація робочих місць за умовами праці. Стимулювання охорони праці.
14. Органи державного нагляду за охороною праці, їх основні повноваження та права.
15. Громадський контроль за дотриманням законодавства з охорони праці.
16. Уповноважені трудових колективів, їх функціональні обов’язки та права.
17. Пропаганда охорони праці, її завдання, методи та форми.
18. Організація наукових досліджень та основні наукові проблеми в галузі ' охорони праці.
19. Міжнародна співпраця в галузі охорони праці. Використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і безпеки праці.
20. Вимоги закону України “Про охорону праці” щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.
21. Порядок і терміни розслідування нещасних випадків на виробництві.
22. Спеціальне розслідування нещасних випадків на виробництві.
23. Розслідування професійних захворювань на виробництві.
24. Мета і методи аналізу виробничого травматизму. Показники частоти та тяжкості травматизму.
25. Основні технічні та організаційні заходи щодо профілактики виробничого травматизму та захворюваності.
26. Закон України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, його основні вимоги.
27. Гігієна праці, її значення. Чинники, що визначають санітарно-гігієнічні умови.
28. Мікроклімат робочої зони. Загальні підходи до оцінки умов праці та забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці.
29. Класифікація шкідливих речовин повітряного середовища за характером дії на організм людини.
30. Санітарно-гігієнічне нормування забруднення повітряного середовища на виробництві. Гранично допустимі концентрації шкідливих речовин в повітрі робочої зони.
31. Загальні заходи та засоби попередження забруднення повітряного середовища на виробництві та захисту працівників.
32. Контроль стану повітряного середовища на виробництві.
33. Засоби індивідуального захисту органів дихання, їх види, призначення, область застосування.
34. Призначення вентиляції, її види. Елементи системи аерації, її теоретичні основи.
35. Штучна вентиляція, її системи. Конструктивні елементи штучної вентиляції.
36. Природне освітлення, його системи. Коефіцієнт природного освітлення.
37. Штучне освітлення, його види. Джерела штучного освітлення. Контроль параметрів штучного освітлення.
38. Вібрація, її вплив на організм людини. Гігієнічне нормування вібрацій.
39. Заходи та засоби колективного та індивідуального захисту від вібрацій.
40. Шум, його параметри. Контроль параметрів шуму.
41. Методи та заходи колективного та індивідуального захисту від шуму.
42. Інфразвук, його параметри, та джерела. Захист від інфразвуку.
43. Ультразвук, його вплив на людину. Нормування рівнів ультразвуку.
44. Іонізуючі випромінювання, їх вплив на організм людини та гігієнічне нормування. Захист від ІВ.
45. Х-променеве випромінювання, санітарні правила роботи з джерелами випромінювання, засоби захисту.
46. Електромагнітні поля, їх граничнодопустимі напруженості. Методи захисту від ЕМП.
47. Електромагнітні випромінювання радіочастотного діапазону, їх нормування, захист.
48. Інфрачервоні випромінювання, їх вплив на організм людини, нормування та засоби захисту.
49. Ультрафіолетові випромінювання, особливості їх дії на організм людини, нормування, заходи та засоби захисту.
50. Загальні санітарно-гігієнічні вимоги до розміщення підприємств, до виробничих приміщень.
51. Безпечність технологічного обладнання як функція кінематичних схем, конструкційних матеріалів, робочих параметрів, раціональних ергономічних рішень.
52. Основні вимоги до конструкції технологічного обладнання, його захисних та сигнальних пристроїв.
53. Загальні вимоги безпеки до технологічного процесу.
54. Причини аварій і нещасних випадків при експлуатації систем, що працюють під тиском.
55. Класифікація посудин, що працюють під тиском, їх реєстрація, обслуговування, огляд. Паспорт посудини.
56. Безпека при експлуатації котельних установок, їх пристрої захисту та контролю.
57. Безпека при експлуатації компресорних установок, їх запобіжні, сигналіза-ційні та блокувальні пристрої, контрольно-вимірювальна апаратура.
58. Безпека при експлуатації балонів, випробування їх на міцність та герметичність.
59. Безпека при вантажно- розвантажувальних роботах. Класифікація вантажів, норми їх переміщення вручну.
60. Безпека при експлуатації піднімально-транспортного обладнання, його запобіжні пристрої. Огляд, статичні та динамічні випробування.
61. Безпека заводського транспорту. Ширина проходів та проїздів, габарити наближення.
62. Безпека цехового транспорту, огородження його рухомих частин, сигналізація, засоби аварійної зупинки.
63. Особливості електротравматизму. Дія електричного струму на організм людини.
64. Чинники, що впливають на наслідки ураження електричним струмом.
65. Класифікація приміщень за ступенем ураження електричним струмом.
66. Умови ураження людини електричним струмом. Напруга кроку та дотику.
67. Системи засобів і заходів безпечної експлуатації електроустановок. Система технічних заходів, що реалізуються в конструкції електроустановок.
68. Технічні засоби безпечної експлуатації електроустановок в нормальних режимах роботи: ізоляція, захисні огородження, блокувальні пристрої, понижені напруги, засоби сигналізації, захисне розділення електромереж.
69. Технічні засоби безпечної експлуатації електроустановок при переході напру­ги корпус обладнання: захисне заземлення, занулення, захисне вимикання.
70. Організація безпечної експлуатації електроустановок. Медогляди, навчання та інструктажі з електробезпеки. Допуск до роботи.
71. Надання долікарської допомоги при ураженні електричним струмом.
72. Основні поняття та значення пожежної безпеки. Основні причини пожеж.
73. Суть процесу горіння, його види. Гомогенне та гетерогенне горіння. Вибух. Детонація.
74. Показники пожежовибухонебезпечних властивостей матеріалів і речовин. Класифікація рідин, що горять за температурою спалаху.
75. Класифікація аерозолем паливних речовин на вибухонебезпечні та пожежонебезпечні. Класифікація газоповітряних сумішей за температурою самоспалаху.
76. Самозаймання, його види, необхідні умови для самозаймання.
77. Пожежовибухонебезпечність об’єкту. Категорії приміщень за вибухопожежонебезпечністю.
78. Система попередження пожеж. Чинники, що сприяють можливості виникнення пожежі.
79. Методи запобігання формуванню горючого середовища та виникнення в ньому джерела запалювання.
80. Суть та складові системи пожежного захисту, її призначення.
81. Ступінь вогнестійкості будівель та споруд, межа вогнестійкості будівельних конструкцій, протипожежних споруд та їх елементів.
82. Автоматичні електричні системи пожежної сигналізації. Пожежні сигналізатори.
83. Способи та засоби гасіння пожежі. Первинні засоби гасіння пожеж. Протипожежне водопостачання.
84. Вогнегасники, їх види, область застосування та правила користування.
85. Системи автоматичного гасіння пожеж водою, парою, порошком.
86. Евакуація людей па випадок пожежі. Вимоги до шляхів евакуації.
87. Забезпечення пожежної охорони на підприємстві.
88. Організація пожежної охорони на підприємстві.
89. Інструкції безпечного використання пожежонебезпечних речовин та матеріалів, дій персоналу на випадок пожежі. Протипожежна наочна агітація.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Охорона праці в галузі: навчальний посібник / П. С. Атаманчук, В. В. Мендерецький, О. П. Панчук, Р. М. Білий – К. : «Центр учбової літератури», 2017. - 322 с.
2. Охорона праці: навчальний посібник / В. Г. Грибан, О. В. Негодченко — К.: Центр навчальної літератури, 2019. - 278 с.
3. Охорона праці в галузі. Працеохоронні ділові ігри навчальний посібник/ Марчиниша Є.І., Войналович О.В. – К.: Центр навчальної літератури, 2021. - 204 с.
4. Запорожець О.І., Протоєрейський О.С., Франчук Г.М., Боровик І. М. Основи охорони праці. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.
5. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навч. посіб. – 4-те вид., допов. і перероб. – К.: Університет «Україна», 2009. – 295 с.
6. Охорона праці: навч. посіб. / З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Р.М. Ковтун; за ред. проф. З.М. Яремка. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 374 с.
7. Катренко Л.А., Кіт Ю.В., Пістун І.П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум: Навч. посіб. – Суми: Університетська книга, 2009. – 540 с.
8. Система управління охороною праці в галузі освіти: навч.-метод. посіб. / Я.І. Шинкарук Л.М. Михайлишин, М.Д. Майстер, Ю.С. Копчак – Івано-Франківськ: Голіней О.М., 2021. – 156 с.

Додаткова література

1. Охорона праці та промислова безпека**:** Навч. посіб. / К. н. ткачук, В. В. Зацарний, Р. В. Сабарно, С. Ф. Каштанов, Л. О. Мітюк, Л. Д. Третьякова, К. К.Ткачук, А. В. Чадюк. За ред. К. н. ткачука і В. В. Зацарного. – К.: 2009
2. Охорона праці (Законодавство. Організація роботи): Навч. посіб. / За заг. ред. к.т.н., доц. І. П. Пістуна. – Львів: “Тріада плюс”, 2010. – 648 с.
3. Охорона праці (практикум): Навч. посіб. / За заг. ред.. к.т.н., доц.. І. П. Пістуна. – Львів: «Тріада плюс», 2011 – 436 с.
4. Сєріков Я. О. Основи охорони праці: Навч. посіб. – Харків, ХНАМГ, 2007. ‑ 227с.
5. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці. – К.: Каравела, 2004. – 408 с.

**Матківський М.П., Борик В.В.**

**ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ**

методичні рекомендації до вивчення дисципліни

для студентів денної та заочної форм навчання галузі знань

05 «Соціальні та поведінкові науки» і 07 «Управління та адміністрування» спеціальностей:

**051 Економіка (Економічна кібернетика), Економіка (Прикладна економіка), 073 Менеджмент (Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності)**

Формат 60х84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.

Гарнітура "Times New Roman". Ум. друкарк. 3,25.

Наклад 100 пр. Зам. № 89 від 28.09.2023.

Друк: підприємець Голіней О. В.

76000, Україна, м. Івано-Франківськ, вул. Галицька, 128,

тел.: +38066 481 66 01 e-mail:gsm1502@ukr.net