

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний університет

будівництва і архітектури

Основи охорони праці

Тести для проведення навчання та контролю знань Закону України
"Про охорону праці"

Київ 2018

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет будівництва і архітектури

Основи охорони праці

**Тести для проведення навчання та контролю знань Закону
України "Про охорону праці"**

Всі цитати, цифровий
та фактичний матеріал,
бібліографічні відомості
перевірені. Написання
одиниць вимірювання
відповідає стандартам

Підписи авторів _____

«___» _____ р.

Підпис проректора з навчально-
методичної роботи
проф. Г.М. Тонкачєєва

«___» _____ р.

Київ 2018

УДК 658.382:621.3

ББК 31.29н

Е 50

Укладачі: О.Г.Вільсон, канд. техн. наук, доцент КНУБА

О.М. Гунченко, канд. техн. наук, доцент КНУБА

І.В. Клімова, канд. техн. наук, доцент КНУБА

Рецензент: Василенко Л.О., канд. техн. наук, доцент.

Відповідальний за випуск О.С.Волошкіна, докт. техн. наук, професор.

Затверджено на засіданні кафедри охорони праці і навколишнього середовища, протокол №9 від 16 травня 2018.

Видається в авторській редакції.

Охорона праці в галузі: Тести для проведення навчання та контролю знань. О.Г. Вільсон, О.М. Гунченко, І.В. Клімова – К.:КНУБА, 2018. – 36 с.

Призначено для студентів всіх спеціальностей та напрямків денної та заочної форм навчання під час проведення навчання та контролю знань.

Зміст

Вступ	5
I. Загальні положення	6
II. Гарантії прав на охорону праці	8
III. Організація охорони праці	17
IV. Стимулювання охорони праці	28
V. Нормативно-правові акти з охорони праці	28
VI. Державне управління охорони праці	30
VII. Державний нагляд і громадянський контроль за охороною праці	31

Вступ

«Основи охорони праці» - загальна дисципліна, яка вивчається з метою формування у майбутніх фахівцях будівельного виробництва знань і умінь, необхідних для забезпечення комплектної безпеки будівництва.

Основним законодавчим актом, що визначає державну політику в галузі охорони праці є закон України «Про охорону праці (у подальшому – Закон), перша редакція якого була прийнята в жовтні 1992 року; в листопаді 2002 року була прийнята друга редакція цього Закону. Остання редакція діє на території України з 01.01.2003 року.

До діючого Закону вперше були відведені:

1. Пріоритет життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних безпечних і здорових умов праці.
2. Державна організація, що відповідає за охорону праці в організаціях і підприємствах.
3. Відповідальність роботодавців за створення і підтримання безпечних умов праці (ст.13).
4. Відповідальність працівників за виконання чинного законодавства, норм і правил охорони його праці (ст.14).

Методичні вказівки для виконання тестового контролю знань з дисципліни «Основи охорони праці» для студентів усіх спеціальностей денної та заочної форми навчання.

Р.І. Загальні положення

1.Що означає термін «охорона праці»?

00 – система правових засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я, працездатності людини у процесі трудової діяльності;

00 система соціально – економічних та організаційно – технічних заходів та засобів спрямованих на збереження життя, здоров'я, працездатності людини у процесі трудової діяльності;

00 – система санітарно – гігієнічних та лікувально – профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я, працездатності людини у процесі трудової діяльності;

01 – система правових, соціально – економічних, організаційно – технічних, санітарно – гігієнічних, лікувально – профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності;

2.Роботодавець – це:

01 – власник підприємства, установи, організації;

01 – уповноважений власником підприємства (організації, установи) орган;

00 – особа яка працює на підприємстві (в організації, установі) згідно з трудовим договором;

01 – фізична особа, яка використовує найману працю;

3.Працівник – це:

01 – особа найманої праці

01 – особа, яка працює на підприємстві (в організації установі) та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором;

01 – особа, яка працює на підприємстві згідно з контрактом;

00 – особа, яка працює на підприємстві.

4. Яка сфера дії Закону «Про охорону праці».

00 – дія Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб;

01 - дія Закону поширюється на юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю;

01 – дія Закону поширюється на всіх працюючих;

00 – дія Закону не поширюється на іноземних працівників.

5. На що спрямована державна політика України в галузі охорони праці:

00 – на створення умов по досягненню максимальної продуктивності праці;

00 – на запобігання нещасним випадкам, за професійним захворюванням;

00 – на створення безпечних та здорових умов праці;

01 – на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і проф. захворюванням з ціллю досягнення максимальної продуктивності праці.

6. На яких з наведених нижче основних принципах базується державна політика України в галузі охорони праці:

01 – пріоритет життя і здоров'я працюючих перед результатами виробничої діяльності.

01 – повної відповідальності роботодавця та створення належних безпечних і здорових умов праці;

01 – соціального захисту працівників;

01 – комплексного розв’язування завдань охорони праці.

7. Чому вдосконалення методів забезпечення безпеки праці розглядається як один з резервів підвищення ефективності виробництва:

01 – травматизм визначає істотну частину непродуктивних втрат робочого часу;

01 – зниження рівня виробничого травматизму та профзахворювань має гуманістичне спрямування;

01 – зниження рівня виробничого травматизму та профзахворювань має чітко виражений економічний аспект;

01 – безпека праці – один з факторів, який забезпечує високу продуктивність праці.

8. Законодавство про охорону праці складається з наступних законодавчих та нормативно-правових актів:

00 – закону України «Про охорону праці» та кодексу законів про працю України;

00 - закону України «Про охорону праці, закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»;

01 - закону України «Про охорону праці» страхування та прийнятих відповідно до них нормативно правових актів;

01 – під час виконання робіт за міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, застосовуються норми міжнародного договору.

Р.ІІ. Гарантії прав на охорону праці

1. Які особливості умов трудового договору, що укладається між роботодавцем та працівником?

01 – умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать діючим законам охорони праці;

01 - умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать нормативно правовим актам з охорони праці;

00 – роботодавець повинен проінформувати працівника про умови праці, діючі виробничі фактори;

01 - роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці, діючі виробничі фактори.

2. Яка з наведених нижче особливостей має укладання трудового договору, що укладається між роботодавцем та працівником?

01 – роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто;

01 - роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про можливі наслідки впливу на здоров'я працівника діючих виробничих факторів;

00 - роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про його права на пільги і компенсації;

01 - роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про його права на пільги і компенсації відповідно до законодавства і колективного договору.

3. Працівник повинен мати висновок психофізіологічної експертизи під час оформлення трудового договору виконання робіт:

01 – які потребують професійного добору;

01 – підвищеної небезпеки;

00 – на висоті;

00 – висотних робіт.

4. В яких випадках усі працівники згідно із діючим законом підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві, які спричинили втрату працездатності:

00 – у разі втрати працездатності на зміну;

00 – у разі втрати працездатності на добу;

00 – у разі втрати працездатності під впливом виробничих факторів;

01 – у разі укладання трудового договору між працівником і роботодавцем.

5. В яких випадках, що приведені нижче, працівник має право відмовитися від дорученої роботи:

01 – умови праці на робочому місці не відповідають вимогам законодавства;

01 – створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров’я працівника.

01 – створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров’я для людей, що оточують працівника.

01 – стан засобів колективного і індивідуального захисту не відповідають вимогам законодавства.

6. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охону

праці, що підтверджується рішенням відповідної виробничої комісії. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі:

01 – передбачену колективним договором;

00 – не менше місячного заробітку;

01 – не менше тримісячного заробітку;

00 – не менше п'ятимісячного заробітку.

7. Працівник за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи. Що повинен зробити роботодавець?

01 – перевести працівника за його згодою на легку роботу на термін, визначений медичним висновком;

01 – встановити скорочений робочий день (у разі потреби);

00 – забезпечити додаткову відпустку в залежності від степені умов і характеру праці;

01 – організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії.

8. За результатом проведення контролю експлуатації підприємства органом державного нагляду за охороною праці прийнято рішення про тимчасове його зупинення до приведення умов праці до нормативних. Яким чином це рішення вплине на працівника?

01 – на час зупинення експлуатації підприємства за працівником зберігається місце роботи;

01 – на час зупинення експлуатації підприємства за працівником зберігається середній заробіток;

01 – роботодавець веде розрахунок з працівниками по середньому заробітку;

01 – збитки несе тільки роботодавець.

9. Умови праці, що зафіксовані у трудовому договорі, роботодавець має право змінювати відповідно до нових технологій. Які строки інформування працівників про зміни виробничих умов, встановлені законом?

00 – роботодавець повинен інформувати працівника про зміни виробничих умов не пізніше, як за місяць;

01 – роботодавець повинен інформувати працівника про зміни виробничих умов, розмірів пільг і компенсацій не пізніше, як за 2 місяці;

00 – роботодавець повинен інформувати працівника про зміни виробничих умов не пізніше, як за 3и місяці;

00 – роботодавець повинен інформувати працівника про зміни виробничих умов не пізніше, як за 6-ть місяців.

10. Пільги, компенсації, що непередбачені законодавством, роботодавець може встановлювати:

00 – за колективним договором;

00 – за свої кошти додатково;

00 – за трудовим договором;

01 – за колективним договором, за трудовим договором (угодою), за свої кошти додатково.

11. На яких роботах роботодавець повинен забезпечувати працівників (безоплатно за встановленими нормами) спецодягом іншими ЗІЗ у подальшому та знешкоджувальними засобами?

01 – не роботах із шкідливими умовами праці;

01 – на роботах з небезпечними умовами праці;

01 – на роботах, пов’язаних з несприятливими метеорологічними умовами;

00 – під час виконання робіт по розпорядженню керівника робіт.

12. Засоби індивідуального захисту під час виконання робіт можуть забруднюватися. Що повинен робити роботодавець під час експлуатації засобів індивідуального захисту (ЗІЗ)?

00 – забезпечити за свій рахунок придбання та комплектування засобів індивідуального захисту;

00 – забезпечити своєчасну видачу засобів індивідуального захисту;

00 – забезпечити придбання, комплектування, своєчасну видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до діючих НПАОП;

01 – забезпечити придбання, комплектування, своєчасну видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до діючих НПАОП та колективного договору.

13. Працівники які залучаються до роботи, пов’язані з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені:

00 – спецодягом;

00 – спецвзуттям;

00 – мийними та знешкоджуваними засобами;

01 – спецодягом, спецвзуттям, мийними та знешкоджуваними засобами, іншими ЗІЗ.

14. Працівник придбав спецодяг, спецвзуття, інші ЗІЗ за свій рахунок. Яку частину витрачену працівником коштів роботодавець повинен компенсувати йому?

00 – всі витрачені кошти;

00 – не менше 50% витрачених коштів;

00 – не менше 70% витрачених коштів;

01 - всі витрачені кошти, на умовах, передбачених колективним договором.

15. Ким здійснюється відшкодування шкоди, заподіяної працівникові в наслідок ушкодження його здоров'я?

00 – перші 5 днів роботодавцем, наступні – Фондом соціального страхування (ФСС);

00 – роботодавцем;

01 – фондом соціального страхування;

00 – Укрсоцпрофом.

16. Працівник втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Чим характеризується його соціальний захист на виробництві?

01 – на весь період до відновлення працездатності за працівником зберігається місце роботи (посада);

01 – до встановлення стійкої втрати професійної працездатності зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата.

01 – у разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводиться його навчання і перекваліфікація.

01 - у разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводиться працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

17. Які пільги дає час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням?

00 – час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком;

00 – час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві зараховується до стажу роботи із шкідливими умовами;

00 – час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах;

01 – час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком; час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві зараховується до стажу роботи із шкідливими умовами; час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

18.Якою може бути гранична маса вантажів під час постійного підймання їх жінкою-працівницею протягом робочої зміни?

00 – 5 кг;

01 – 7 кг;

00 – 10 кг;

00 – 15 кг.

19. Якщо повинна бути гранична маса вантажів під час їх переміщення жінкою-працівницею до 2 разів за годину?

00 – 5 кг;

00 – 7 кг;

01 – 10 кг;

00 – 15 кг.

20. Сумарна гранична маса вантажів, що переміщується протягом зміни з підлоги до робочої поверхні для жінок-працівниць повинна бути не більше:

01 – 175 кг/Год;

00 – 250 кг/Год;

00 – 350 кг/Год;

00 – 500 кг/Год.

21. На які роботи, що наведені нижче, не допускаються залучання неповнолітніх:

01 – до праці на важких роботах;

01 – до праці на роботах із шкідливими, небезпечними умовами;

01 – до праці на підземних роботах;

01 – до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

22. Який вік неповнолітніх працівників:

00 – 12-13 р;

01 – 14-15 р;

01 – 16-17 р;

00 – 18-21 р.

23. До якого віку неповнолітні працівники повинні проходити щорічний медичний огляд?

00 – до 15 р;

00 – до 17 р;

00 – до 18 р;

01 – до 21 р.

24. Яка тривалість робочого тижня неповнолітнього працівника віком 14-15 років?

00 – 20 годин;

01 – 24 години;

00 – 30 годин;

00 – 36 годин.

25. Яка тривалість робочого тижня неповнолітнього працівника віком 16-17 років?

00 – 20 годин;

00 – 24 години;

00 – 30 годин;

01 – 36 годин.

26.Роботодавець має право відмовити інвалідові у відновленні на робочому місці, яке він займав до нещасного випадку, у разі:

01 – на підприємстві вже працює більше 4% інвалідів;

00 – на підприємстві відсутні робочі місця, що відповідають напряму діяльності (спеціальності) інвалідів;

01 – на підприємстві відсутні робочі місця, на яких може працювати інвалід відповідно до медичних рекомендацій (МСЕК);

00 – інвалід повинен пройти перекваліфікацію або навчання на іншу спеціальність.

Розділ III. Організація охорони праці.

1.Роботодавець зобов'язаний створити на робочих місцях:

00 – безпечні умови праці;

00 – нешкідливі умови праці;

01 – умови праці відповідно до нормативно-правових актів;

01 – умови праці, які забезпечують додержання вимог законодавства щодо прав працівників в галузі охорони праці.

2.Роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі систему управління охороною праці (СУОП) і забезпечити її функціонування. Що з цією метою, з наведеного нижче, повинен зробити роботодавець:

01 – створити службу охорони праці;

01 – призначити посадових осіб, осіб які забезпечують вирішення конкретних питань ОП;

01 – затвердити функціональні обов'язки посадових осіб;

00 – розробити положення про соціальне страхування постраждалих від нещасних випадків в конкретних виробничих підрозділах.

3.Роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі систему управління охороною праці (СУОП) і забезпечити її функціонування. Що з цією метою, з наведеного нижче, повинен зробити роботодавець?

01 – зробити за участю сторін колективний договір;

01 – реалізувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці на виробництві;

01 – організувати проведення аудиту з охорони праці, атестації робочих місць за умовами праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання;

01 – вжити термінових заходів для допомоги потерпілим.

4.В чому полягають обов’язки працівника щодо додержання вимог НПАОП?

01 – дбати про особисту безпеку і здоров’я, а також про безпеку і здоров’я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

01 – знати і виконувати вимоги НПАОП, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням;

01 – користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

00 – чітко виконувати правила і норми пожежної безпеки.

5.За якої кількості працівників роботодавець повинен створити службу охорони праці (ОП) підприємства?

00 – за будь-якої кількості;

00 – за кількості працівників 10 і більше осіб;

00 – за кількості працівників 20 і більше осіб;

01 – за кількості працюючих 50 і більше осіб.

6.При якій кількості працівників на підприємстві функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку?

00 – менше 10 осіб;

00 – менше 20 осіб;

00 – менше 30 осіб;

01 – менше 50 осіб;

7. При якій кількості працівників на підприємстві для виконання функцій служби ОП можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку?

00 – менше 10 осіб;

01 – менше 20 осіб;

00 – менше 30 осіб;

00 – менше 50 осіб;

8. Служба ОП підпорядковується безпосередньо:

01 – роботодавцю;

00 – головному інженеру підприємства;

00 – директору з виробництва підприємства;

00 – директора по кадрам підприємства.

9. Припис спеціаліста з ОП може скасувати:

01 – роботодавець;

00 – головний інженер підприємства;

00 – директор з виробництва підприємства;

00 – директор з кадрових питань підприємства.

10. Ліквідація служби ОП підприємства допускається в таких випадках:

00 – за наказом роботодавця;

01 – у разі ліквідації підприємства;

00 – у разі припинення використання найменшої праці;

01 – у разі припинення використання найменшої праці фізичною особою.

11.Спеціаліст з ОП підприємства мають право:

01 – видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків;

01 – вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичних оглядів, навчання та перевірки знань з ОП;

01 – вимагати відсторонення від роботи осіб які не виконують вимог НПАОП.

01 – зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих.

12.До кримінальної відповідальності згідно закону може бути притягнути спеціаліст з ОП в наступних випадках:

01 – неякісне виконання функціональних обов'язків;

01 – неякісне і не своєчасне розслідування нещасного випадку;

01 – прийняття нелігітимних рішень під час рішення вимог ОП;

01 – неякісне і несвоєчасне представлення статистичної звітності з ОП.

13.Яким вимогам, з тих що наведені нижче, повинен відповідати фахівець служби ОП підприємства:

01 – мати вищу освіту із основної технологічної спеціальності;

01 – мати стаж роботи з основної технічної спеціальності не менше 3 років;

01 – пройшов навчання (попереднє та періодичне) та контроль знань з ОП згідно діючого законодавства;

01 – повинен мати групу допуску з електробезпеки не нижче IV.

14. Яким чином складається комісія з питань ОП підприємства?

01 – за рішенням трудового колективу підприємства з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні питань безпеки праці;

01 – у склад комісії входять представники роботодавця та професійної спілки;

01 - у склад комісії входять спеціалісти з гігієни, безпеки праці та інших служб підприємства;

00 - у склад комісії входять представники центрального органу виконавчої влади з нагляду ОП.

15. Що з наведеного нижче включає поняття «умови» праці:

00 – сукупність факторів виробничого середовища;

00 – сукупність факторів трудового процесу;

00 – сукупність факторів навколишнього середовища;

01 – сукупність факторів виробничого середовища та трудового процесу;

16. Які види медичних оглядів працівників зобов'язаний за свої кошти забезпечити роботодавець?

01 – попередній (під час прийняття на роботу);

01 – періодичний (протягом трудової діяльності);

00 – внеплановий (під час зміни технології виконання робіт);

01 – щорічний обов'язковий медичний огляд осіб віком до 21 року.

17.Періодичні медичні огляди проводяться з працівниками зайнятими:

01 – на важких роботах;

01 – на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці;

01 – на роботах, де є потреба у професійному доборі;

01 – на роботах, що виконується на висоті.

**18.Працівник ухиляється від проходження медичного огляду.
Роботодавець має право:**

01 – відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати;

00 – притягнути працівника до адміністративної відповідальності;

01 – притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності;

00 – притягнути працівника до кримінальної відповідальності.

19.Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

01 – за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.

00 – за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з недостатніми пільгами та компенсаціями;

01 – за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому в повної мірі виконувати свої трудові обов'язки;

00 – за своєю ініціативою, якщо працівник ухиляється від виконання своїх трудових обов'язків.

18. Працівники під час прийняття на роботу повинні проходити (за рахунок роботодавця)наступні види інструктажів:

01 – вступний;

01 – первинний;

00 – позаплановий;

01 – цільовий.

19.Який вид інструктажу з ОП, з тих що наведені нижче, проводить з працівниками спеціаліст з охорони праці?

01 – вступний;

00 – первинний;

00 – позаплановий;

00 –цільовий.

20.При зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, при введенні в дію нових або переглянутих НПАОП з працівниками проводяться:

00 – первинний інструктаж;

00 – вторинний інструктаж;

01 – позапланований інструктаж ;

00 – цільовий інструктаж.

21.Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця навчання:

01 – з питань «Охорони Праці»;

01 – з навчання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків;

01 – з правил поведінки у разі виникнення аварій;

00 – з правил поведінки при проведенні робіт по нарядам-допускам, наказам або розпорядженням.

22. Як часто повинні проходити навчання і перевірку знань працівники, заняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі

01 – до початку роботи;

00 – 1 раз на 3 місяці;

00 – 1 раз на 6 місяців;

01 – 1 раз на рік.

23. Як часто посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного введення робіт, повинні проходити навчання та перевірку знань з питань ОП?

01 – під час прийняття на роботу;

00 – 1 раз на 3 місяці;

00 – 1 раз на 6 місяців;

00 – 1 раз на рік;

24. Недопускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли:

01 – навчання з ОП;

01 – інструктаж з ОП;

01 – перевірку знань з ОП;

01 – правил поведінки у разі виникнення аварій.

25.В який термін працівники, у тому числі посадові особи повинні проходити повторне навчання і перевірку знань у разі виявлення і них незадовільного рівня знань з питань ОП.

00 – у продовж тижня;

00 – у продовж двох тижнів;

01 – у місячний строк;

00 – у продовж кварталу.

26.Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найменшу працю, витрати на ОП становлять:

00 – не менше 0,5% від суми реалізованої продукції;

00 – не менше 0,5% від суми фонду оплати праці;

01 – не менше 0,5% від суми фонду оплати праці за попередній рік;

00 – відповідно до рішення у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства (установи, організації).

27.На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на ОП встановлюється:

00 – не менше 0,5% від суми реалізованої продукції;

00 – не менше 0,5% від суми фонду оплати праці;

01 – не менше 0,5% від суми фонду оплати праці за попередній рік;

00 – у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємств (установ, організацій).

28.До складу комісії з розслідування нещасного випадку, яку створює роботодавець, не входить:

01 – керівник робіт, який безпосередньо відповідає за ОП на місці де стався нещасний випадок;

00 – керівник служби ОП;

00 – керівник структурного підрозділу, в якому стався нещасний випадок;

00 – представник профорганізації, членом якої є потерпілий.

29.Комісія з розслідування нещасного випадку, що створена роботодавцем, зобов'язана провести розслідування і скласти відповідні акти протягом:

00 – однієї зміни;

00 – однієї доби;

01 – трьох робочих діб;

00 – десяти робочих діб.

30.Спеціальне розслідування нещасного випадку проводить 10 робочих діб комісія, яку очолює:

00 – експерт фонду соціального страхування (ФСС);

00 – керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства;

00 – представник профспілкової організації, чином якої є потерпілий;

01 – посадова особа Держпраці України.

31.Розслідування випадків профзахворювання організовує:

00 – представник (відповідна установа) СЕС;

01 – роботодавець;

00 – профорганізація, членом якої є потерпілий;

00 – відповідний робочій орган ФСС.

32. У разі відмови роботодавця складається акт про нещасний випадок на виробництві питання вирішується:

- 00 – посадовою особою підприємства, де відбувся нещасний випадок;
- 01 – посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці;
- 00 – посадовою особою-експертом фонду соціального страхування;
- 00 – посадовою особою прокуратури району, де відбувся нещасний випадок.

33. До числа добровільних об'єднань громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці відносяться:

- 01 – асоціації;
- 01 – товариства;
- 01 – фонди;
- 01 – інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до закону.

Р.IV. Стимулювання охорони праці

1. За активну участь та ініціативі у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що визначаються:

- 00 – Кабінетом Міністрів України;
- 00 – Фондом соціального страхування;
- 00 – Центральним органом виконавчої влади за участю профспілок;
- 01 – Колективним договором, угодою.

2.Роботодавець повинен відшкодувати витрати, що виникають під час аварій та ліквідацій їх наслідків:

01 – на проведення робіт з рятування потерпілих;

01 – на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку, профзахворювання;

01 – на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;

00 – на проведення психофізіологічної експертизи осіб, що виконують роботи підвищеної небезпеки, аналогічних той, де відбувається нещасний випадок, аварія.

Р.V. Нормативно-правові акти з охорони праці.

1.Які документи з наведених нижче відносяться до НПАОП?

01 – правила, норми;

01 – регламент, положення;

01 – стандарти, інструкції;

01 – інші документи, обов'язків для виконання.

2.Опрацювання та прийняття нових, перегляд і сканування чинних НПАОП проводяться:

00 – спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади;

00 – спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері ОП;

00 – центральним органом виконавчої влади з нагляду охорони праці за участю;

01 – спеціальним уповноваженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері ОП за участі

професійних спілок і фонду соціального страхування та за погодженням з органами державного нагляду за ОП.

3. Як часто переглядаються НПАОП:

00 – не рідше одного разу на 3 роки;

00 – не рідше одного разу на 5 років;

00 – не рідше одного разу на 7 років;

01 – не рідше одного разу на 10 років.

4. Умови праці на робочих місцях підприємства по незалежним від роботодавця причинам не відповідають діючим НПАОП. Що повинен робити роботодавець у разі неможливості повного усунення небезпечних та шкідливих умов праці?

01 – повідомити про це відповідний орган державного нагляду ОП;

01 – звернутися до органів державного нагляду ОП з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на робочих місцях до нормативних вимог;

00 – орган державного нагляду за ОП приводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, приймає рішення до встановлення строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці;

01 – невідкладно повідомляє зацікавлених працівників про рішення органу державного нагляду за ОП.

5. Виконання нормативно-правових актів з ОП є обов'язковими для виконання:

01 – у виробничих майстернях, лабораторіях;

01 – цехах;

01 – на ділянках та в інших місцях трудового і професійного навчання;

00 – в будь-яких навчальних закладах.

6.Порядок розслідування та облік нещасного випадку з учнями та студентами під час трудового і професійного навчання у навчальних закладах визначається:

00 – центральним органом виконавчої влади в галузі освіти та науки;

01 – центральним органом виконавчої влади в галузі освіти та науки за погодженням з відповідним профспілковим органом;

00 – наказом керівника навчального закладу;

00 – наказом керівника навчального закладу за погодженням з відповідним профспілковим органом.

Р. VI. Державне управління охорони праці

1. Орган державного управління охорони праці, здійснюють:

01 – Кабінет Міністрів України;

01 – Державна служба України з питань праці (спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці);

01 – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

01 – Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

2.Компетенція Кабінету Міністрів України

01 – забезпечує реалізацію державної політики в галузі ОП.

01 – подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

01 – спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за ОП.

01 – встановлює єдину державну систематичну звітність з питань ОП.

2.Хто повинен виконувати рішення, прийняті Держпраці України в межах її компетенції:

01 – міністерства, інші центральні органи виконавчої влади;

01 – Рада міністрів Автономної Республіки Крим;

01 – місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування;

01 – юридичні та фізичні особи, що використовують найману працю.

Р. VII. Державний нагляд і громадянський контроль за охороною праці

1.Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про ОП здійснюють:

01 – Держпраці України – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП;

01 – спеціально уповноважений державний орган, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;

01 – спеціально уповноважений державний орган, що реалізує державну політику у сфері пожежної та техногенної безпеки;

01 – спеціально уповноважений державний орган, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

2.Орган державного нагляду за ОП не залежить від:

01 – господарських органів;

01 – суб'єктів підприємства, об'єднань громадян;

01 – політичних формувань;

01 – місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування.

3. До якого виду відповідальності має право посадова особа Держпраці притягати працівників підприємств, винних у порушенні законодавства про охорону праці?

00 – до дисциплінарної;

01 – до адміністративної;

00 – до матеріальної;

00 – до кримінальної.

4. У яких випадках посадова особа Держпраці має право видавати в установленому порядку приписи (розпорядження) роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю:

01 – при виявленні порушень і недоліків в галузі ОП;

01 – при виявленні порушень і недоліків при безпечній експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

00 – під час виконання робіт при відсутності проектної документації.

01 – при виявленні порушень в галузі охорони праці.

5. Посадова особа Держпраці має право:

01 – надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаним посадам;

01 – передавати матеріали про порушення норм і правил охорони праці посадовими особами, що їх допустили, органам прокуратури для притягнення до адміністративної відповідальності;

00 – передавати матеріали про порушення норм і правил охорони праці посадовими особами, що їх допустили, органам прокуратури для притягнення до матеріальної відповідальності;

00 – передавати матеріали про порушення норм і правил охорони праці посадовими особами, що їх допустили, органам прокуратури для притягнення до кримінальної відповідальності.

6. Посадовим особам Держпраці держава гарантує соціальний захист –

01 – працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам у виконанні ними службових обов’язків;

01 – працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам у виконанні ними службових обов’язків;

01 – працівники правоохоронних органів вживають заходів до осіб, що вдаються до погроз, до посадових осіб та членів їх сімей;

01 – працівники правоохоронних органів вживають заходів до осіб, що завдають шкоди майну штатних посадових осіб.

7. Право на пільги згідно з законодавством після звільнення посадової особи з органів Держпраці зберігається:

01 – за посадовими особами;

01 – за членами сім’ї посадової особи;

01 – за утриманнями посадових осіб;

00 – за родичами посадової особи.

8.Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює:

00 – прокуратура;

00 – правоохоронні органи;;

01 – уповноважена найманими працівниками особа з питань ОП (у разі відсутності профспілки на підприємстві);

01 – професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виробничих органів і представників.

9.Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право:

01 – перевіряти виконання роботодавцем вимог з охорони праці на робочих місцях;

01 – вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції по усуненню виявлених порушень норм і правил безпеки праці;

01 – вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції по усуненню виявлених порушень норм гігієни праці;

00 – вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції по усуненню виявлених порушень норм про забезпечення санітарно побутовими умовами відповідно до діючих норм.

10. Яким чином може бути уповноважений наймати працівниками особа притягнута до відповідальності у зв'язку з виконанням нею обов'язків:

01 – до дисциплінарної – за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

01 – до дисциплінарної – за згодою, договором;

01 – до адміністративної – згідно до діючого законодавства.

01 – кримінальної – згідно діючого законодавства.

11.Уповноваженні найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до:

01 – типового положення, що затверджується Держпраці та соціальної політики;

00 – типового положення, що затверджується Кабінету Міністрів України;

01 – статті 42 Закону України про охорону праці;

00 – положення, прийнятого Фондом соціального страхування.

12.Максимальний розмір штрафу за невиконання розпоряджень посадових осіб органів Держпраці юридичні та фізичні особи, які використовують найману працю притягаються до сплати штрафу. Визначають максимальний розмір штрафу.

00 – не може перевищувати 3% місячного фонду заробітної плати юридичної та фізичної особи;

01 – не може перевищувати 5% місячного фонду заробітної плати юридичної та фізичної особи;

00 – не може перевищувати 7% місячного фонду заробітної плати юридичної та фізичної особи;

00 – не може перевищувати 10% місячного фонду заробітної плати юридичної та фізичної особи;

11.В який строк рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в судовому порядку:

00 – в тижневий строк;

00 – в двотижневий строк;

01 – в місячний строк;

00 – в три місячний строк.

12. За порушення законів та інших НПА ОП винні особи притягаються:

01 – до дисциплінарної відповідальності;

01 – до адміністративно відповідальності;

01 – до матеріальної відповідальності;

01 – до кримінально відповідальності.