

## **Змістовний модуль №2 “Охорона праці”**

### **ТЕМА 1 ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ**

#### **СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ**

Як свідчить статистика Міжнародної організації праці – щорічно у світі фіксується біля 250 млн. випадків виробничого травматизму та 160 млн. випадків профзахворювань. На 100 тис. працюючих приходить приблизно 6 нещасних випадків зі смертельним наслідком.

На підприємствах України в останні роки офіційно зареєстровано приблизно 11млн. працюючих.

Проблема виробничого травматизму в Україні є дуже гострою - щорічно на виробництві травмується близько 50 тис. чоловік, з них 1,5 тис. гинуть, понад 3,5 тис. отримують професійні захворювання. Через непрацездатність щорічно втрачається 2,5-3 млн. людино-днів, середня важкість кожної травми досягла 25,1 людино-дня непрацездатності.

Самою травмонебезпечною в Україні є вугільна промисловість. Так, на кожний мільйон тон видобутого вугілля в середньому гине 3 шахтаря, що в 6 разів вище ніж у Росії та у 100 разів вище ніж у США.

Причиною майже 70% усіх нещасних випадків і аварій є «людський чинник».

З метою ефективності підготовки майбутніх фахівців в частині забезпечення безпеки праці в навчальних закладах запропоновано обов'язкове вивчення дисципліни “Безпека життєдіяльності фахівця з основами охорони праці”

#### **ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ**

ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»

**Охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

**Виробниче середовище** – це сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціальних та інших чинників, що діють на людину під час виконання нею трудових обов'язків.

**Безпечні умови праці** – це стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує гранично-допустимих значень.

**Шкідливий виробничий чинник** – це виробничий чинник, вплив якого за певних умов може призвести до захворювання, зниження працездатності і негативного впливу на здоров'я нащадків.

**Небезпечний виробничий чинник** – це виробничий чинник, вплив якого на працівника з певних умов призводить до травм, гострого отруєння або іншого раптового різкого погіршення здоров'я або до смерті.

**Нещасний випадок** – це непередбачений збіг обставин і умов, за яких

**Професійна хвороба** – це патологічний стан людини, обумовлений надмірним напруженням організму або дією шкідливого виробничого чинника під час трудової діяльності.

### **ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ**

**Державні нормативно-правові акти з охорони праці** – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових до виконання.

До основних державних нормативних актів України відносять:

- **Конституція України** (28.06.96) – основа ВСЬОГО законодавства країни (містить ряд статей (ст.43 - 50) щодо питань ОП, в яких проголошуються права людей на працю, соціальний захист, право на житло, на достатній рівень життя, тощо).

- **Закон України «Про охорону праці»** (14.10.92) – визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності на належні, безпечні і здорові умови праці; регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки і гігієни праці та виробничого середовища; встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

- **Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»** (01.04.2001 - внесені зміни в 2015р.).

З 2005 року здійснюються чотири види загальнообов'язкового державного соціального страхування, а саме:

- на випадок безробіття (матеріальна допомога, створення нових робочих місць, облік усіх безробітних, їх перекваліфікація);

- у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням (виплати по лікарняному залежать від заробітної плати за останні пів року та стажу роботи понад 7 років – 100 %);

- від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (фонд 100%-во компенсує витрати по лікарняному та лікування і реабілітацію по чекам. При стійкій втраті працездатності визначається і виплачується % втраченої працездатності, але не більше 17 прожиткових мін. + щомісячна пенсія. У випадку смерті постраждалого сім'я отримує 100 прожиткових мін. + 20 прожиткових мін. на кожного утриманця.);

- пенсійне страхування (за віком, інвалідністю, втратою годувальника). Пенсія залежить від страхового стажу та з.п. за останні 3 роки, для нарахування пенсії необхідно мати 35р. стажу.

**Медичне страхування** – забезпечується тільки для робітників, що працюють в небезпечних та шкідливих умовах праці.

- **Кодекс законів про працю (КЗпП)** (15.08.97) – основа трудового законодавства країни, що забезпечує соціальний захист працівників.

Законодавство України з питань ОП пройшло міжнародну експертизу і має грант з ОП у програмі «TASIS»(загальна програма оздоровлення економіки України).

Законодавство України з «Охорони праці» адаптовано до законодавства Європейського Союзу. Україна приймає участь у міжнародних конференціях та симпозіумах з «Охорони праці».

**Міжгалузеві нормативно-правові акти з ОП** – це норми, які об'єднані загальними принципами забезпечення безпечності, характерними для усіх галузей адміністративно-господарської діяльності.

Наприклад: «Нормативно-правові акти з охорони праці»(НПАОП); «Будівельні норми і правила»(БНіП) тощо.

**Галузеві нормативно-правові акти з ОП** – це нормативно-правові акти, які регулюють питання ОП, що є специфічними для визначених областей господарювання або конкретних підприємств.

Наприклад: «Правила улаштування електроустановок»(ПУЕ); «Правила безпечної експлуатації електроустановок»(ПБЕЕ) тощо.

Галузеві нормативно-правові акти розповсюджуються тільки на підприємства та організації визначеної галузі і призначені забезпечити гарантії безпечних умов праці у відповідності зі специфікою цієї галузі.

У відповідності до закону України «**Про охорону праці**» державні і міжгалузеві нормативно-правові акти переглядаються не рідше, ніж один раз у **п'ять років**.

У відповідності до НПАОП 0.00-4.15 – 98 «**Положення про розробку інструкцій з охорони праці**», нормативні акти, що діють на підприємстві або у організації повинні переглядатися не рідше, ніж один раз у **п'ять років**, а нормативні акти, для робіт з підвищеною небезпекою – не рідше, ніж один раз за **три роки**.

## **ПРАВОВІ ОСНОВИ ВІДНОСИН МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ І РОБІТНИКОМ**

Правові засади і гарантії здійснення прав громадян України на продуктивну і творчу працю регламентовано у статтях Кодексу законів про працю України.

Розглянемо деякі основні статті КЗпП.

### **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР (ст.10-20)**

Укладається між власником підприємства (або уповноваженим ним органом) та профспілками (або уповноваженими від трудового колективу) на основі діючого законодавства з метою урегулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів працюючих та роботодавців.

**Колективний договір** укладається на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності та господарювання і поширюється на всіх працівників, незалежно, чи є вони членами профспілки

та не втрачає своєї чинності вразі зміни власника, реорганізації або ліквідації підприємства.

Зміст колективного договору включає такі основні положення як:

- зміни в організації виробництва і праці;
- нормування і оплата праці;
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- режим роботи, тривалості робочого часу і відпочинку тощо.

**Колективний договір** набуває чинності з дня підписання його сторонами і діє протягом **1-го року**.

#### **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР** (ст.21-49)

Укладається між працівником і власником підприємства, при цьому працівник зобов'язується виконувати роботу обумовлену угодою сторін та дотримуватись трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати робітнику заробітну плату та забезпечувати належні умови праці передбачені законодавством.

**Трудовий договір** може бути:

- **безстроковим** – укладений на неозначений строк;
- **на означений час** – встановлений по узгодженню сторін;
- **на строк виконання певної роботи** – по завершенню робіт, контракт припиняє свою дію.

**Трудовий договір** укладається в письмовій формі і оформлюється наказом про прийом працівника на роботу.

Особливою формою трудового договору є КОНТРАКТ, в якому встановлюється угодою сторін такі питання як: *строк дії контракту, права, обов'язки, відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення працівника, умови припинення дії контракту тощо.*

**Підставами припинення** трудового договору є:

- *угода сторін;*
- *закінчення строку договору;*
- *призов на військову службу;*
- *за ініціативою працівника (який повинен попередити власника у письмовій формі за **2 тижні**).*

При **звільненні за поважною причиною**, трудовий договір припиняється в строк, означений працівником.

До **поважних причин** відносять:

- *переїзд на нове місце проживання;*
- *переведення на роботу чоловіка або дружини в іншу місцевість;*
- *вступ до навчального закладу;*

- догляд за дитиною до досягнення нею 14 років або за дитиною-інвалідом (без збереження заробітної плати);
- догляд за хворим членом сім'ї або інвалідом 1-ї групи;
- вихід на пенсію тощо.

Розірвання трудового договору за **ініціативою роботодавця** припустимо лише за узгодженням з профспілковою організацією (яка у 15-денний строк, в письмовій формі, дає згоду на звільнення і у 3-х денний термін повідомляє про своє рішення роботодавця, в письмовій формі. Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше 1-го місяця після отримання згоди від профспілок).

При розірванні трудового договору робітнику виплачується вихідна допомога у розмірі **середнього місячного заробітку**, а у випадку призову на військову службу – у розмірі **2-х мінімальних заробітних плат**.

Якщо роботодавець не виконує вимоги законодавства з ОП та колективного договору, робітник має право розірвати трудовий договір і отримати при цьому вихідну допомогу у розмірі не менше **3-х місячного середнього заробітку**.

За працівником зберігається **безперервний трудовий стаж**, якщо перерва в роботі після звільнення не перевищила **3-х місяців**.

#### **СТРОК ВИПРОБУВАННЯ ПРАЦІВНИКА**(ст.26-28)

При укладенні трудового договору може бути обумовлено **строк випробування** працівника (з метою перевірки його профпридатності).

Строк випробування не може перевищувати **3-х місяців**, але в окремих випадках – **6-ти місяців** при узгодженні з профспілками (заробітна плата виплачується повністю з 1-го дня роботи).

**Випробування не встановлюються для:**

- осіб, які не досягли 18 років;
- молодих робітників після закінчення професійно-технічних та технічних училищ;
- молодих спеціалістів;
- осіб, звільнених в запас;
- інвалідів з рекомендацією медично-соціальної експертизи.

#### **РОБОЧИЙ ЧАС**(ст.50-65)

**Нормальна тривалість** робочого часу робітників і службовців на підприємстві, в установах та організаціях не повинна перевищувати **40 годин на тиждень**.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу.

**Скорочена тривалість** робочого часу встановлюється для:

- працівників віком від 16 до 18 років – **36 годин на тиждень**;

- осіб віком від 15 до 16 років – **24 години на тиждень**;
- учнів віком від 14 до 15 років (що працюють в період канікул) – **24 години на тиждень**;
- працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці – не більше **36 годин на тиждень**;
- окремих категорій робітників (вчителів, лікарів тощо).

В Україні встановлено п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень. Тривалість роботи скорочується на **1 годину** – напередодні святкових і вихідних днів, а також при роботі у нічний час (з 22<sup>00</sup> вечора до 6<sup>00</sup> ранку).

### **Надурочні роботи.**

Як правило, не допускаються. Їх проводять тільки у виняткових випадках з дозволу профспілок.

**Тривалість надурочних робіт** не повинна перевищувати **4-х годин** протягом двох днів поспіль і **120 годин** на рік.

Робота в надурочний час та у святкові дні (при погодинній оплаті праці) оплачується у **подвійному розмірі**.

Робітникам з ненормованим робочим днем – надається **додаткова відпустка** (як компенсація).

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі.

Робітників молодше 18 років залучати до надурочних робіт **заборонено у всіх випадках**.

### **ОХОРОНА ПРАЦІ МОЛОДІ ТА ЖІНОК**(ст. 187-200, 174-186)

В Україні, як правило, приймають на **постійну роботу** осіб віком з **16 років**, але в **окремих випадках**, по узгодженню з профспілками, можуть прийматися особи, яким виповнилося **15 років**.

На період канікул, можуть прийматися на роботу учні, яким виповнилося **14 років**.

**Забороняється використання праці** осіб, яким не виповнилося **18 років** на:

- **важких і надурочних роботах**;
- **роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці**;
- **підземних роботах**.

**Неповнолітні особи** (молодші за 18 років) мають право на відпустку тривалістю у **31 календарний день**, як правило, в літній період року.

**Адміністрація підприємства** **зобов'язана**, за свій рахунок, організовувати щорічний медичний огляд для осіб віком до **21 року**.

Для робітників, старших 21 року, за рахунок адміністрації підприємства, обов'язковий медичний огляд проводиться за графіком, в залежності від роду робіт.

Законодавством заборонено застосування праці жінок на:

- *тяжких і шкідливих роботах;*
- *важких підземних роботах.*

Жінки, які мають дітей віком від **3 до 14 років** або **дітей-інвалідів** не можуть залучатися до надурочних робіт, робіт у вихідні дні або направлятися у відрядження без їх згоди.

#### **ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ДЖЕРЕЛА**

Відповідно закону України «Про охорону праці» (ст.19) фінансування ОП на підприємствах здійснюється виключно **роботодавцем**. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці при виконанні загальнодержавних, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм передбачається у державних та місцевих бюджетах.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менш 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік

Для **бюджетних організацій** витрати на охорону праці передбачаються у державних або місцевих бюджетах і складають **не менше 0,2%** від фонду оплати праці.