

Дисципліна: Основи охорони праці

Тема заняття: 2. Правові та організаційні питання охорони праці.

Вид заняття: лекція

Мета:

Надання знань, умінь, компетентностей для здійснення ефективної професійної діяльності шляхом забезпечення оптимального управління охороною праці на підприємствах, формування у студентів відповідальності за особисту та колективну безпеку і усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки праці на робочих місцях

Міжпредметні (міждисциплінарні) зв'язки:

Предмети, що забезпечують: фізика, біологія, безпека життєдіяльності.

Предмети, які забезпечуються: торговельне устаткування, товарознавство продовольчих товарів, товарознавство непродовольчих товарів, організація та технологія торговельних процесів, виробництво харчової продукції, організація харчування туристів в готелях та інші.

Забезпечення заняття: конспект лекції

Проведення заняття

I Організаційний момент:

- перевірка готовності групи та аудиторії до заняття, забезпечення санітарного стану аудиторії

II Вступна частина

- Мотивація заняття, визначення та значення заняття в темі та курсі в цілому
- Актуалізація знань, постановка навчальної проблеми
- Роз'яснення технології проведення заняття

План

1. Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном.
2. Основні терміни та визначення в галузі охорони праці.
3. Законодавство України про охорону праці. Охорона праці жінок. Охорона праці неповнолітніх.
4. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

III Основна частина

1. Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном.

Технічний прогрес постійно, мов тінь, супроводжують техногенні аварії та нещасні випадки. За статистичними даними Міжнародної організації праці (МОП), кількість нещасних випадків на виробництві у світі неухильно зростає і становить на теперішній час приблизно 250 млн щорічно (685 тис. виробничих травм на день). Рівень травматизму і профзахворюваності значно вищий у країнах, що розвиваються, ніж у промислово розвинутих державах. Так, у країнах Європейського Союзу щорічно жертвами нещасних випадків і профзахворювань стають близько 10 млн осіб; з них майже 8 тис. гинуть. В Україні щоденно на виробництві травмуються в середньому 140-180 осіб, з них 20 стають інвалідами, а 3-4 гинуть.

Статистичні дані свідчать, що:

- кожних три хвилини внаслідок виробничої травми чи професійного захворювання у світі помирає одна людина;
- в Україні внаслідок травм кожних шість годин гине одна людина;
- кожної секунди у світі на виробництві травмується чотири людини;
- в Україні кожних вісім хвилин травмується одна людина;
- кожного місяця у світі на виробництві травмується така кількість людей, яка дорівнює населенню Парижа.

Міжнародне бюро праці з'ясувало, що в середньому в світі на 100 тис. працюючих щорічно припадає приблизно шість нещасних випадків зі смертельними наслідками. В Україні цей показник майже вдвічі вищий. Рівень виробничого травматизму в деяких країнах Європи наведено в табл. 2.

Високотравмонебезпечною в нашій країні є вугільна промисловість. Так, на кожний мільйон тонн видобутого вугілля гине в середньому троє шахтарів. У США цей показник у 100 разів нижчий, а в Росії - майже у шість разів. У 2007 р. (18 листопада, 1 та 2 грудня) на орендному підприємстві "Шахта ім. О. Ф. Засядька" сталися три аварії, під час яких загинули 101 гірник та 5 працівників гірничорятувальної служби, 8 червня 2008 року, на шахті імені Карла Маркса в смт Карло-Марксове (Єнакієвська міськрада Донецької області) під час аварії загинуло 13 гірників.

На думку вітчизняних та іноземних фахівців, які за програмою МОП проводили дослідження в Україні, велика кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками пояснюється п'ятьма основними причинами: незадовільною підготовкою працівників і роботодавців з питань охорони праці; відсутністю належного контролю за станом безпеки на робочих місцях та виконанням встановлених норм; недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту; повільним впровадженням засобів та приладів колективної безпеки на підприємствах; спрацьованістю (у деяких галузях до 80 %) засобів виробництва.

В Україні простежується позитивна тенденція до зниження виробничого травматизму, в тому числі (що дуже важливо) зі смертельними наслідками. Частково це пов'язано з падінням обсягів виробництва, а відтак - зменшенням несприятливих виробничих чинників, що впливають на працюючих осіб, та скороченням чисельності останніх, а також збільшенням частки приватних підприємств, де часто-густо випадки травматизму на підприємстві приховуються.

Збереження життя і здоров'я людини не тільки на виробництві, але й за його межами набуває особливого значення з огляду на соціально-економічні та демографічні аспекти сучасного розвитку нашої держави. Так, проаналізувавши статистичні дані стосовно нещасних випадків невикробничого характеру, що сталися в Україні протягом останніх п'яти років, можна зробити наступні висновки: в Україні щорічно одержують травми у невикробничій сфері близько 2 млн осіб; з них майже 70 тис. гине, що приблизно в 40 разів перевищує кількість загиблих на виробництві. За основними уражаючими чинниками нещасні випадки невикробничого характеру розподіляються наступним чином (середня кількість загиблих за рік): самогубства і самоушкодження - 11-12 тис; транспорт - 10-11 тис; отруєння алкоголем - 9-10 тис; інші випадки отруєнь - 3-4 тис; насильницькі дії - 5-6 тис; утоплення - 4-5 тис; природні чинники - 3-4 тис; пожежі - 3-4 тис; випадкові падіння - 2-3 тис. Найбільше смертельних випадків на 1000 мешканців зареєстровано в Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Херсонській, Кіровоградській, Чернігівській, Луганській областях.

Слід зазначити, що в Україні є високим не лише рівень виробничого та невикробничого травматизму, а й професійної захворюваності. Так за статистичними даними за кілька останніх років у нашій державі щорічно реєструється близько 2,5 тис. осіб, у яких виявлено професійні захворювання. За галузями промисловості профзахворювання розподіляються наступним чином: вугільна промисловість 60-62%; металургія 12-14%; машинобудування 8-9 %; сільське господарство 3-4 %; інші 10-15 %. Саме ці галузі й зумовлюють регіональний розподіл профзахворюваності в Україні (за областями): Донецька 42-44 %; Дніпропетровська 17-18 %; Луганська 9-10 %; Львівська 8-9 %; Волинська 3-4 %. Серед професійних захворювань переважають захворювання пилової етіології (38-40%) та вібраційно-шумова патологія (29-31 %).

2. Основні поняття в галузі охорони праці, їх терміни та визначення

Перш ніж розглянути поняття "охорона праці", звернемо увагу на його другий компонент, оскільки він є первинним. Адже без праці не було б її "охорони".

Під **працею** розуміють цілеспрямовану діяльність людини, в результаті якої створюються матеріальні блага, необхідні для задоволення її власних потреб, а також духовні цінності, що слугують суспільству. З фізіологічної точки зору праця - це витрачання людиною фізичної та розумової енергії. Для людини праця є не лише необхідністю, а й потребою. А. П. Чехов казав: "Людина повинна трудитись, працювати в поті чола, хто б вона не була, і в цьому полягає зміст і мета її життя". Відомий також вислів А. Бебеля про те, що "без праці суспільство не може існувати".

Таким чином, праця є умовою існування людини та суспільства загалом. Однак за певних умов, коли в процесі праці мають місце шкідливі та небезпечні чинники, які безпосередньо впливають на працюючу людину, можуть виявлятися негативні наслідки праці. Ось чому поняття "праця" та "охорона праці" є супутніми.

Основну мету охорони праці можна виразити наступною формулою:

$$ОП = ЗТПЗ + СБНУП + ЗЗП + ППП + ПАС,$$

де ЗТПЗ - запобігання травматизму та професійним захворюванням; СБНУП - створення безпечних і нешкідливих умов праці; ЗЗП - збереження здоров'я та працездатності; ППП - підвищення продуктивності праці; ПАС - попередження аварійних ситуацій.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити дві групи завдань:

- наукові (аналіз конкретних моделей системи "людина - техніка - виробниче середовище"; виявлення небезпечних і шкідливих виробничих чинників, їх взаємозв'язку, ступеня впливу на людину і т. ін.);

- практичні (розроблення заходів та засобів щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці під час здійснення трудового процесу).

Терміни та визначення основних понять з охорони праці наведені в ДСТУ 2293-99 та деяких нормативно-правових актах з охорони праці. Розглянемо найважливіші з них.

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

Здоров'я - стан фізичного та психічного благополуччя людини, в тому числі відсутність хвороб та фізичних вад.

Працездатність - стан людини, при якому сукупність фізичних, розумових і емоційних можливостей дозволяє працюючому виконувати конкретну кількість роботи заданої якості за необхідний інтервал часу.

У житті, а тим більше у процесі трудової діяльності мають місце певні небезпеки, адже абсолютної безпеки не існує.

Небезпека - потенційне джерело шкоди. Кількісно оцінити рівень наявної небезпеки можна за допомогою ризику.

Ризик - імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості. На виробництві застосовують таке поняття, як професійний ризик.

Професійний ризик - величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті впливу чинників виробничого середовища і трудового процесу.

Шкода - фізичне ушкодження і/або збитки, заподіяні здоров'ю людей і/або майну чи навколишньому середовищу

Моральні збитки - страждання, заподіяні працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу, що тягнуть за собою погіршення (позбавлення) можливостей реалізації або своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, іншими негативними наслідками морального характеру.

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

Виконання трудових обов'язків - трудова діяльність за встановленими нормами, правилами та інструкціями.

Трудовий процес характеризується важкістю та напруженістю праці.

Важкість праці - це характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність.

Напруженість праці - це характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.

Сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків, визначають умови праці. Останні можуть бути безпечними або небезпечними.

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

Гранично допустиме значення виробничого чинника - граничне значення величини шкідливого виробничого чинника, вплив якого на людину в разі його щоденної регламентованої тривалості не призводить до зниження працездатності та захворювання в період трудової діяльності та у наступний період життя, а також не чинить несприятливого впливу на здоров'я нащадків.

Під час трудової діяльності працівник може зазнавати впливу несприятливих виробничих чинників, які за можливими наслідками такого впливу поділяються на шкідливі та небезпечні.

Шкідливий виробничий чинник (фактор) - виробничий чинник, вплив якого за певних умов (інтенсивність, тривалість та ін.) може спричинити професійне захворювання, зниження працездатності й призвести до порушення здоров'я нащадків.

Небезпечний виробничий чинник (фактор) - виробничий чинник, вплив якого на працівника за певних умов призводить до травм, отруєння, іншого раптового різкого погіршення здоров'я або до смерті.

Залежно від кількісної характеристики (рівня, концентрації тощо) і тривалості впливу шкідливий виробничий чинник може стати небезпечним. Небезпечні та шкідливі виробничі чинники (НШВЧ) за своїм походженням та природою дії поділяються на такі групи: фізичні, хімічні, біологічні, психофізіологічні та соціальні.

До **фізичних НШВЧ** належать: рухомі машини та механізми; пересувні частини виробничого устаткування; підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони; підвищена чи понижена температура поверхонь устаткування, матеріалів чи повітря робочої зони; підвищений рівень шуму, вібрацій, інфразвукових коливань, ультразвуку, іонізуючих випромінювань, статичної електрики, електромагнітних випромінювань, ультрафіолетової чи інфрачервоної радіації; підвищені чи понижені барометричний тиск, вологість, іонізація та рухомість повітря; небезпечне значення напруги в електричному колі; підвищена напруженість електричного чи магнітного полів; відсутність чи нестача природного світла; недостатня освітленість робочої зони; підвищена яскравість світла; пряме та відбите випромінювання, що створює засліплювальну дію, та ін.

До **хімічних НШВЧ** належать хімічні речовини, які за характером дії на організм людини поділяються на загальнотоксичні, подразнювальні, сенсibiliзуючі, канцерогенні, мутагенні та такі, що впливають на репродуктивну функцію.

До **біологічних НШВЧ** належать патогенні мікроорганізми (бактерії, віруси, грибки та ін.) та продукти їх життєдіяльності, а також макроорганізми (рослини та тварини).

До **психофізіологічних НШВЧ** належать фізичні (статичні та динамічні) і нервово-психічні перевантаження (розумове перенапруження, монотонність праці, перенапруження органів чуття, емоційні перевантаження).

До **соціальних НШВЧ** належать погані стосунки між членами колективу, невдоволеність роботою, погана організація праці, фізична та (або) словесна образа та її ризик, насильство та його ризик.

Один і той же НШВЧ за природою своєї дії може належати одночасно до різних груп.

Дія окремих небезпечних чинників виробничого середовища чи трудового процесу може призвести до **виробничої травми** - порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок впливу виробничих чинників.

Виробничі травми класифікують:

- за видом агента, що призвів до травмування, - механічні, термічні, хімічні, променеві, електричні, комбіновані та ін.;
- за виробничими матеріальними причинами (носіями) травми - рухомі частини обладнання, готова продукція, відходи виробництва та ін.;
- за локалізацією травм - травми очей, голови, рук, ніг, тулуба;
- за ступенем тяжкості ушкоджень - легкі, тяжкі, смертельні;
- за технологічними операціями - фрезерування, свердління, вантажно-розвантажувальні роботи, перевезення вантажів та ін.

Часто травма є наслідком нещасного випадку. **Нещасний випадок** на виробництві - раптове погіршення стану здоров'я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов'язків унаслідок короткочасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника.

Наслідком дії шкідливого виробничого чинника може бути і **професійне захворювання** - патологічний стан людини, обумовлений надмірним напруженням організму або дією шкідливого виробничого чинника під час трудової діяльності.

Діагноз професійного захворювання ставиться у кожному випадку з урахуванням характеристики умов праці, тривалості роботи працюючого за даною професією, професійного "маршруту" працівника, даних попередніх періодичних медичних оглядів, результатів клініко-лабораторних та діагностичних досліджень. Цей діагноз встановлюється лише тоді, коли саме умови праці спричинили розвиток даного захворювання.

Окрім професійних, на виробництві зараз виокремлюють групу так званих виробничо зумовлених захворювань, перебіг яких ускладнюється умовами праці, а частота їх перевищує частоту в працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих чинників.

Важливе значення у своєчасному виявленні та профілактиці професійних і виробничо зумовлених захворювань набувають попередній та періодичні медичні огляди.

Попередній медичний огляд - медичний огляд, який проводиться під час влаштування на роботу для визначення початкового стану здоров'я претендента та його відповідності обраній професії.

Періодичний медичний огляд - медичний огляд працівників, який проводять з установленою періодичністю з метою виявлення ознак виробничо зумовлених захворювань, а також патологічних станів, що розвинулися протягом трудової діяльності та перешкоджають продовженню роботи за певним фахом.

Необхідно зазначити, що існують професії та виробничі ситуації (аварії, роботи в екстремальних умовах та ін.), коли необхідно швидко і правильно знаходити потрібні рішення та вчиняти відповідні дії. Саме для таких професій передбачено проведення професійного відбору.

Професійний відбір - сукупність заходів, метою яких є відбір осіб для виконання певного виду трудової діяльності за їхніми професійними знаннями, анатоמו-фізіологічними і психологічними особливостями, станом здоров'я та віком.

Трудова діяльність людини відбувається у певному просторі та часі. Замкнений простір у будівлях і спорудах, призначений для трудової діяльності людей, називається виробничим приміщенням. У такому приміщенні виділяють робочу зону - простір, у якому розташовано робочі місця постійного або тимчасового перебування працівників.

Постійне робоче місце - робоче місце, на якому працівник перебуває половину або більшу частину свого робочого часу (понад дві години безперервно).

Тимчасове робоче місце - робоче місце, на якому працівник перебуває менше половини або меншу частину (менше двох годин неперервно) тривалості щоденної праці (зміни).

Для запобігання або зменшення впливу на працівника небезпечних та (або) шкідливих виробничих чинників призначені засоби захисту. Останні поділяються на засоби колективного та індивідуального захисту.

Засіб колективного захисту (працівників) - це засіб захисту, конструктивно та (або) функціонально пов'язаний з виробничим обладнанням, виробничим процесом, виробничим приміщенням (будівлею) або виробничим майданчиком.

Засіб індивідуального захисту (працівника) - це засіб захисту, що одягається на тіло працівника або його частину, або використовується працівником під час праці.

Важливим елементом у збереженні життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності є нормативно-правові акти з охорони праці - правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання як для роботодавців, так і для працівників.

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник - особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Раціональний режим праці та відпочинку – фізіологічно обґрунтоване чергування часу роботи та відпочинку впродовж зміни, тижня, місяця, року, яке забезпечує високу і стійку працездатність людини.

Робочий час – установлений законом (або на його основі) час, упродовж якого працівник відповідно до внутрішнього розпорядку (розкладу, графіка або особистої вказівки адміністрації) повинен виконувати свої трудові обов'язки або іншу доручену йому роботу

3.1 Законодавство України про охорону праці

Інтереси соціального та економічного розвитку України вимагають серйозних перетворень в умовах, характері і змісті праці. Незважаючи на те, що розширюється приватний бізнес і засоби виробництва знаходяться у власності не тільки держави, а й приватних осіб, які отримали право укласти трудові угоди і контракти з працівниками від свого імені, держава залишає за собою право приводити ці угоди, права та обов'язки сторін до єдиного законодавству, враховує інтереси сторін. Організація тимчасового виробництва немислима без чіткого дотримання норм і правил безпеки та виробничої санітарії, тому що повністю безпечних і нешкідливих виробництв не існує.

У цих умовах в Україні йде природний процес оновлення законодавчої бази в цілому та законодавства про охорону праці зокрема, розробляється нормативна база з цих питань на основі самих передових принципів і теорій світової економіки. В Україні введено такі основні законодавчі документи про охорону праці: Конституція України, Закони України "Про охорону праці", "Про охорону здоров'я", "Про пожежну безпеку", "Про використання ядерної енергії та радіаційного захисту", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", "Кодекс законів про працю України".

Законодавство про охорону праці базується на положеннях Конституції України, зокрема на статтях 43,45,46,49,50,53,56 і 64, якими гарантуються права громадян на працю, відпочинок, охорону здоров'я, медичну допомогу, страхування, тощо.

Закон України «Про охорону праці» (1992р.) визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює відносини між власником і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Закон встановлює єдиний порядок організації охорони праці. Завдання охорони праці звести до мінімальної ймовірності ураження або захворювання працюючого з одночасним забезпеченням комфорту при максимальній продуктивності праці.

Дія закону поширюється на всі підприємства і всіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах.

Держава бере відповідальність за політику в галузі охорони праці і створює базу цієї політики. Основний принцип - пріоритет життя та здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства, а також повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Держава формує національні програми з питань охорони праці, гарантує соціальний захист постраждалим на виробництві будь-якої форми власності, встановлює єдині нормативи з охорони праці, використовує методи управління охороною праці, доцільність з економічної точки зору, здійснює навчання і підготовку фахівців за охорони праці, а також координує діяльність організацій, що займаються питаннями безпеки праці.

Є ряд інших нормативно-правових документів, які тісно переплітаються з Законом "Про охорону праці".

Закон України "Про підприємства в Україні" (ст.25) визначає, що підприємство зобов'язане забезпечити своїм працівникам всі безпечні та

нешкідливі умови праці і несе відповідальність у встановленому законодавством порядку за шкоду, заподіяну їх здоров'ю.

Законом України "Про колективні договори і угоди" (ст.7) передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а ст.8 визначає, що в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях регулюються основні принципи та норми соціально-економічної політики, зокрема щодо охорони праці.

Питання охорони праці та безпеки життєдіяльності закладені також у законах України "Про охорону навколишнього середовища" та "Основи законодавства України про охорону здоров'я".

Усі норми, які відповідають законодавчим та нормативним актам про охорону праці, що діють в Україні, можна поділити на чотири групи.

До першої групи норм відносяться вимоги щодо охорони праці при проектуванні виробничих об'єктів та засобів виробництва. Ст.24 Закону забороняє будівництво виробничих об'єктів, виготовлення нових технологій і засобів колективного та індивідуального захисту працюючих без попередньої експертизи (перевірки) проектної документації та її відповідності нормативним актам про охорону праці.

Машина, механізми, устаткування, транспортні засоби та технологічні процеси, що впроваджуються у виробництво і в стандартах, на які є вимоги щодо забезпечення безпеки праці, життя і здоров'я людей, повинні мати сертифікати, що засвідчують безпеку їх використання, видані у встановленому порядку.

Друга група (ст.17,18) норм передбачає забезпечення безпеки праці під час роботи на підприємстві: порядок опрацювання і затвердження положень, інструкцій та інших актів про охорону праці, що діють в межах підприємства; посадова особа здійснює контроль за дотриманням працівниками вимог щодо охорони праці; а працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці.

До третьої групи можна віднести норми, які регламентують видачу працівникам спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, змиваючи та знешкоджуючих засобів і забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням (ст.9,10).

Не менш важливе значення мають вимоги щодо обов'язкового медичного огляду працівників певних категорій (ст.19), навчання працівників при прийнятті на роботу і в процесі роботи з питань охорони праці (ст.20) а також фінансування заходів, що забезпечують відповідність умов праці нормативним вимогам та підвищенням існуючого рівня охорони праці на виробництві.

У четвертій групі норм значної уваги надається органам державного нагляду і громадського контролю за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці (ст.44,48), а також відповідальність за порушення законодавчих актів про охорону праці (ст.49).

При укладенні трудового договору власник зобов'язаний під розпис проінформувати працівника про умови праці, наявність небезпечних і шкідливих факторів на робочому місці, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, порядку компенсацій за роботу в таких умовах. Якщо працівнику за медичним висновком протипоказана запропонована робота - забороняється укладати трудовий договір.

Під час здійснення трудової діяльності працівникові повинні бути забезпечені належні умови праці, щоб забезпечити його безпеку і відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці . Якщо під час роботи виникла ситуація , небезпечна для його життя , оточуючих його людей або середовища проживання , працівник має право припинити роботу. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцями з охорони праці за участю профспілкового представника і уповноваженого трудового колективу . За період простою з цих причин не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право припинити трудову діяльність , і звільнитися , якщо власник не дотримується умов договору . При цьому йому виплачується вихідна допомога (не менше тримісячного заробітку) .

Відповідно до законодавства здійснюється перехід на іншу роботу за станом здоров'я.

Орган державного нагляду має право тимчасово припинити роботу підприємства , але за працівником зберігається робоче місце.

Після укладення трудової угоди всі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню власником від нещасних випадків і професійних захворювань. Порядок страхування здійснюється на умовах законодавства або колективного договору (трудоного договору) . У разі нещасного випадку або професійного захворювання працівнику виплачуються компенсації з фонду соціального страхування.

Законодавство гарантує працівникам , зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці отримання обумовлених компенсації , наприклад , спецхарчування , газованої води , додаткові відпустки , пільгову пенсію та ін. Якщо такі роботи проводяться у відрядженнях - працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування або молока.

Якщо під час дії трудового договору сталися будь-які зміни в умовах праці , власник зобов'язаний проінформувати працівника про це і подати додаткові компенсації або скасувати їх.

Незважаючи на те, що нормативними актами обумовлені прийоми, методи, заходи з охорони здоров'я працівникам, нещасні випадки відбуваються при виконанні ними трудових обов'язків . У цьому випадку власник зобов'язаний відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну його здоров'ю, а також виплатити йому (або його сім'ї у разі загибелі) одноразову допомогу . Розмір допомоги встановлюється колективним договором.

У разі смерті працівника передбачається: одноразова допомога в розмірі п'ятирічного заробітку працівника на його сім'ю , плюс річний заробіток на кожного утриманця . Якщо смерть працівника настала з його вини , ці суми можуть бути зменшені на 50 %.

Потерпілим відшкодовуються витрати на лікування , протезування та інші цілі згідно з медичним висновком , а також за ними зберігається місце роботи до одужання або переведення на інвалідність .

У всіх випадках втрати працездатності стаж роботи за постраждалим зберігається до призначення пенсії за віком або пільгової пенсії.

Отже , **обов'язки власника :**

1) створити на кожному робочому місці умови праці , що відповідають вимогам нормативних актів;

- 2) забезпечити дотримання прав працівників , гарантованих законодавством ;
- 3) забезпечити функціонування системи управління охороною праці (створити відповідні служби) ;
- 4) призначити посадових осіб, затвердити інструкції про їх обов'язках, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій;
- 5) розробляти і впроваджувати заходи з охорони праці, у разі виникнення нещасних випадків забезпечити усунення їх причин;
- 6) усувати причини, що призводять до виникнення професіональних захворювань;
- 7) проводити атестацію робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці;
- 8) розробляти і затверджувати положення та інструкції з охорони праці на підприємстві, забезпечувати ними працівників;
- 9) здійснювати контроль за дотриманням працівниками технології, правил поведіння з механізмами і машинами , використанням засобів колективного та індивідуального захисту;
- 10) вживати заходів з надання термінової допомоги постраждалим під час надзвичайних ситуацій або аварій;

Обов'язки працівника:

- 1) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці , правил поведіння з устаткуванням і машинами;
- 2) вміти користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- 3) дотримуватися зобов'язань з охорони праці та правила внутрішнього розпорядку підприємства;
- 4) проходити медичні огляди;
- 5) брати участь у заходах з охорони праці.

Кодекс законів про працю України в законодавчому порядку визначає, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому, для працівників віком від 16 до 18 років встановлюється скорочена тривалість робочого часу в розмірі 36 годин на тиждень, для осіб від 15 до 16 років - 24 години на тиждень.

Існує перелік виробництв , цехів , професій і обов'язків із шкідливими умовами праці , робота в яких дає право на скорочення тривалості робочого часу - 36 годин на тиждень. Скорочений робочий тиждень може встановлюватися і для інших категорій працівників .

Протягом робочого тижня режим роботи (п'ятиденка або шестиденка) встановлюється власником спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи , думки трудового колективу і за погодженням з місцевою владою.

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи скорочується на 1 годину або зрівнюється з денною, якщо це необхідно за умовами виробництва. Нічним часом вважається час з 10 години вечора до 6 ранку

Надурочними називаються роботи понад встановлену тривалість часу і застосовуються у виняткових випадках , визначається законом (аварії, стихійні лиха та ін. причини) .

Державна політика в галузі охорони праці базується на наступних **принципах (ст.4 ЗУ ПроОП):**

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;

- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи

службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

3.2. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.

Охорона праці жінок (ст.10 ЗУ ПроОП)

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

Так , для жінок встановлюється: підйом і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) - 10 кг , підйом і переміщення вантажів постійно протягом зміни - 7 кг , сумарний вантаж протягом кожної години роботи (з робочої поверхні - 350 кг , з підлоги - 175 кг).

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, також регулюється законодавством.

Ряд статей "Кодексу законів про працю України " встановлює гарант для вагітних жінок і жінок , які мають дітей віком до 3 років (не притягнення до нічних робіт , робіт у вихідні дні , направлення у відрядження , перехід на більш легку роботу). Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів , пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років, матерям одиначкам (причини відмови оформлюються власником в письмовій формі) .

Відповідно до Закону України "Про відпустки" (ст. 17) на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 днів після пологів). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та

додаткова неоплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею шести років. Час цих відпусток зараховується як у загальний, так і в безперервний стаж роботи і в стаж за спеціальністю (ст. 181 КЗпП).

Відповідно до ст. 19 Закону України "Про відпустки" жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

3.3 Охорона праці неповнолітніх

Законом України "Про охорону праці" забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до 18 років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені МОЗ України (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. Граничні норми підіймання та переміщення важких речей неповнолітніми

Календарний вік, років	Граничні норми маси вантажу, кг			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
14	5,0	2,5	-	-
15	12,0	6,0	8,4	4,2
16	14,0	7,0	11,2	5,6
17	16,0	8,0	12,6	6,3

Не допускається зараховувати на роботу осіб, молодших 16 років. Однак, як виняток, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 16 років, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається оформляти на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП).

Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП). Усі особи, молодші 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

Для неповнолітніх у віці від 16 до 18 років встановлений скорочений 36-годинний робочий тиждень, а для 15-річних - 24-годинний.

Заробітна плата працівникам молодше 18 років за скороченої тривалості щоденної роботи сплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

Щорічні відпустки неповнолітнім надаються в літній час або, за їх бажанням, у будь-яку іншу пору року (ст. 195 КЗпП). Тривалість такої відпустки - один календарний місяць.

Звільнення неповнолітніх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх (ст. 198 КЗпП).

4. Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці

Відповідно до Закону України "Про охорону праці" за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Дисциплінарна відповідальність. Полягає у накладанні на винного працівника дисциплінарного стягнення. Відповідно до ст. 147 КЗпП встановлено такі дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Право накладати дисциплінарні стягнення на працівника має орган, який користується правом прийняття на роботу цього працівника, а також органи вищого рівня. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативи органів, що здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненої провини і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено провину, попередню роботу працівника.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо після виявлення провини, але не пізніше одного місяця з цього дня, не враховуючи звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шістьох місяців з дня вчинення провини. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, що завинив, письмового пояснення. Якщо працівник не надав такого пояснення у визначений термін, то дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі наявних матеріалів. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення працівника не було піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Протягом дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Адміністративна відповідальність

Накладається на посадових осіб, винних у порушеннях законодавства про охорону праці, у вигляді грошового штрафу. Право накладати адміністративні стягнення з причин, зазначених у Законі України "Про охорону праці", мають службові особи Держгірпромнагляду. Розміри та види штрафів, що можуть бути накладені службовими особами Держгірпромнагляду, визначаються чинним законодавством. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати 5 % місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Адміністративній відповідальності

підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушення 16-річного віку.

Несплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день прострочення.

Застосування штрафних санкцій до посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення. Особи, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

Постанова про накладення штрафу на підприємство приймається за підсумками комплексної перевірки стану безпеки і умов праці на даному підприємстві, проведеної органами Держнаглядохоронпраці за участю інших органів державного нагляду за охороною праці. Штраф накладається: за порушення законодавчих чи нормативних актів про охорону праці, за невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. До зазначених актів відносяться: закони України, декрети, постанови і розпорядження Уряду, правила, норми, стандарти, положення, інструкції та інші державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці.

Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України.

Матеріальна відповідальність

Передбачає відповідальність як працівника, так і роботодавця. У ст. 130 КЗпП зазначається, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству (установі) через порушення покладених на них обов'язків, у тому числі й внаслідок порушення вимог охорони праці. **Матеріальна відповідальність встановлюється лише за пряму дійсну шкоду і за умови, що така шкода заподіяна підприємству (установі) певними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди.** Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. Роботодавець несе матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду працівникові незалежно від наявності вини, якщо не доведе, що шкода заподіяна внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

Кримінальна відповідальність

Настає, якщо порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці спричинило небезпеку для життя або здоров'я громадян. **Суб'єктом кримінальної відповідальності з питань охорони праці може бути будь-яка службова особа підприємства, установи, організації незалежно від форм власності,**

а також громадянин - власник підприємства чи уповноважена ним особа. Кримінальна відповідальність визначається в судовому порядку.

IV Заключна частина

Підведення підсумків

V Завдання для самоперевірки та контролю засвоєння знань:

Дати відповіді на питання:

1. Які основні розділи містить дисципліна «Основи охорони праці»?
2. Які Ви знаєте основні терміни та визначення в галузі охорони праці?
3. Які закони України регламентують питання охорони праці? Що Ви знаєте про закон України "Про охорону праці"? Яка його структура?
4. Що Ви знаєте про Закон України "Про охорону праці"? Коли він був прийнятий, яка його структура?
5. Які пільги мають жінки, що працюють, згідно в Кодексом законів про працю (КЗпП)?
6. Які пільги на виробництві мають працівники, що не досягли 18-річного віку? Які пільги мають працівники, що навчаються?
7. Які державні нормативно-правові акти з охорони праці (ДНАОП) діють в Україні?
8. Яка відповідальність передбачена за порушення законодавства про охорону праці?

Викладач: Батеньков О.Л.