



Охорона праці

“Кожен має право на працю, ...,
на належні, безпечні й здорові
умови праці...”

(ст.43 Конституції України)

**Викладач Кременчуцького медичного коледжу
Дрогобецька Надія Григорівна**

“Без праці не існує суспільства”

А. Бебель

Праця – цілеспрямована діяльність людини, в результаті якої створюються матеріальні блага, необхідні для задоволення її власних потреб, а також духовні цінності, що слугують суспільству.

Мета вивчення курсу

- надати майбутнім фахівцям знання основ охорони праці, реалізація яких на практиці сприятиме поліпшенню умов праці, піднесенню її продуктивності, запобіганню професійним захворюванням, виробничому травматизму тощо.

Завдання “Охорони праці”

- гуманізація праці;
 - знаходження оптимальних співвідношень між різними факторами виробничого середовища;
-
- запровадження норм гранично допустимих рівнів шкідливих виробничих факторів, визначення ступеня шкідливості й небезпечності праці;
 - розробка та планування заходів з поліпшення умов праці;
 - забезпечення безпеки виконання робіт працівником;
 - впровадження технічних засобів і заходів з боротьби з травматизмом і профзахворюваннями;
 - розробка методів оцінки соціальної та економічної ефективності заходів з удосконалення умов та охорони праці.

Історія розвитку охорони праці

До н.е.

Праці Аристотеля, Гіппократа (вплив на організм рудокопів пилу руди).

Епоха Відродження

Лікарі (Парацельс, Агрікола) описали важкі умови праці на гірничорудних та металургійних підприємствах того часу.

1700р.

Вийшла книга Бернардино Рамацині «Роздуми про хвороби ремісників», в якій детально розглянуті питання гігієни праці і патологічних змін, що виникають в осіб різних професій.

1871р.

1899р.

Створена кафедра гігієни у Київському університеті
Створена кафедра гігієни на медичному факультеті Львівського університета

М.В. Ломоносов написав основоположні праці про безпеку в гірництві.

1907р

І.М.Сеченов (праця «Нарис робочих рухів людини»), він обґрунтував цілу низку питань щодо ролі центральної нервової системи та органів чуття людини в процесі праці.

Академік М.Д.Зелінський розробив ефективну конструкцію протигаза.

1966р.

Окрема дисципліна, створення кафедр.

Як самостійна дисципліна ОП сформувалась протягом останніх 70 років ХХст..

З метою підвищення ефективності державного нагляду за ОП та відповідно до п.15 частини 1 ст.106 Конституції України указом Президента України від 18.09.2002р. №834\2002 на базі Державного департаменту з нагляду за ОП утворено Державний комітет України з нагляду за ОП, як центральний орган виконавчої влади.

Починаючи з 1994 року в Україні розроблюються Національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов і безпеки праці на виробництві.

В Україні питаннями подальшого вдосконалення ОП в сучасних умовах займаються:

- Національний наук.-дослідний інститут ОП (м.Київ)*
- Україн. наук.-дослідний інститут пожежної безпеки (м.Київ)*
- Держ. наук.-дослідний інститут ТБ хімічних виробництв
(м.Сєвєродонецьк)*
- Укр.науково-дослідний інститут промислової медицини (м.Кривий Ріг)*
- Харківський наук.-дослідний інститут гігієни праці та профзахворюваності*
- і т.д.*

Основні терміни і визначення охорони праці

Охорона праці - система збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, яка включає в себе правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Умови праці - сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, у якому здійснюється діяльність людини.



Працездатність - стан людини, при якому сукупність фізичних, розумових і емоційних можливостей дозволяє працюючому виконувати роботу визначеного змісту, обсягу і якості.

Роботоздатність - стан людини, визначений можливістю фізіологічних і психічних функцій організму, що характеризує його здатність виконувати конкретну кількість роботи заданої якості за необхідний інтервал часу.



Нормативно-технічну базу охорони праці складають **нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП*)** та **нормативні (локальні) акти про охорону праці окремих підприємств** (правила, ОСТи, норми, положення, статuti, інструкції, керівництва, вказівки, рекомендації, вимоги, технічні умови безпеки, переліки та інші, котрим надано чинність норм обов'язкових для виконання)

Основні законодавчі акти про ОП

- Загальні
 - Конституція України
 - Закон України «Про охорону праці»
 - Закон України «Про охорону здоров'я»
 - Закон України «Про пожежну безпеку»
 - Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист»
 - Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»
 - Закон України «Про загальнообов'язкове держ.соц.страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювання, які спричинили втрату працездатності»
 - Кодекс законів про працю України (КзпП)
- Спеціальні
 - Держ.нормативні акти про охорону праці
 - Держ.стандарти Системи стандартів безпечної праці
 - Будівельні норми та правила
 - Санітарні вимоги
 - Правила техн.експлуатації електроустановок споживачів



Основні принципи трудового права :

- право на належні, безпечні та здорові умови праці (ст.43 Конституції України);
- право на відпочинок;
- право на соціальний захист;
- право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування;
- право знати свої права та обов'язки.

Робочий час – час, протягом якого працівник у відповідності до правил внутрішнього трудового розпорядку установи і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки, а також інший час, який у відповідності із законами та іншими нормативно правовими актами відноситься до робочого часу.

Робочий день (зміна) - встановлена законодавством тривалість (у годинах) роботи протягом доби.



Новоприйняті на підприємство працівники до початку самостійної роботи проходять стажування протягом **2-15 змін.**

РАБОЧИЙ ЧАС

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

Нічним вважається час з **22** години вечора до **6** годин ранку.

Оплачується у підвищеному розмірі (не нижче 20%тарифної ставки за кожну годину роботи)



Скорочується тривалість робочого часу

- На 4 години (36 годин) – для працівників віком від 16 до 18 років;
- На 16 годин (24 години) – для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул);
- Не менше 4 годин (не більше 36 годин) – для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці

Неповний робочий час

- На прохання вагітної жінки, одного з батьків дитини до 14 років (дитини інваліда до 18 років), а також особам, які здійснюють нагляд за хворим членом сім'ї у відповідності з медичними показаннями.
- Оплата праці – пропорційна відпрацьованому ним об'єму робіт.

Робота в нічний час

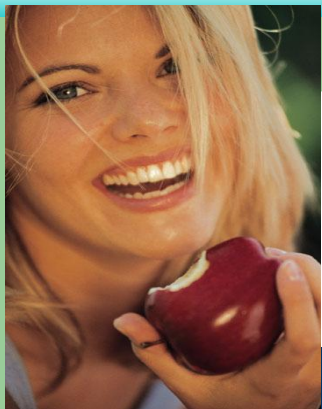
- Не допускаються: вагітні жінки, інваліди, працівники віком до 18 років.
- Тривалість роботи скорочується на одну годину

Надурочні роботи, як правило не допускаються, тільки у виняткових випадках передбачених законодавством

- Не допускаються: вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років, інваліди, працівники віком до 18 років.
- Не повинні перевищувати 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, де встановлена скорочена тривалість робочого часу, максимально допустима тривалість щоденої роботи (зміни) не може перевищувати: при 36-годинному тижні – 8 годин, при 30-годинному тижні і менше – 6 годин.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ



ЧАС ВІДПОЧИНКУ- час, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на свій розсуд.

Види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого часу(зміни);
- щоденний (міжзміний) відпочинок;
- вихідні дні;
- неробочі святкові дні;
- відпустка.



Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше **двох годин** і не менше **30 хвилин**. Перерва для відпочинку надається через **4 години** після початку роботи.

Загальним вихідним днем є Неділя. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

Всім працівникам надаються щорічні відпустки із збереженням місця роботи і середнього заробітку.

Щорічні додаткові відпустки надаються:

- працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці;
- працівникам, які зайняті в окремих галузях і мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в організації;
- працівникам з ненормованим робочим днем;
- в інших випадках передбачених законодавством.

Види відпусток



1. Щорічні відпустки:

- ✓ основна відпустка;
- ✓ додаткова відпустка за роботу з шкідливими умовами праці;
- ✓ додаткова відпустка за особливий характер праці;
- ✓ інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

2. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.

3. Творча відпустка.

4. Соціальні відпустки:

- ✓ у зв'язку з вагітністю і пологами;
- ✓ для догляду за дитиною до 3-х років;
- ✓ у зв'язку з усиновленням дитини;
- ✓ додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.



5. Відпустки без збереження заробітної плати.

Оплата праці



Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець, власник виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата, принципи диференціації

Зарплата не може бути нижче встановлених Законом мінімальних розмірів. Зарплата є вираженням системних відносин працівника з власником, а отже - суспільством, державою.

Для працівників бюджетних організацій і закладів є дві частини заробітної плати:

А) основна (постійна), яка гарантується загальнонародним фондом споживання й залежить від результатів діяльності всього народного господарства (джерело - фонд зарплати)

Б) додаткова (перемінна), яка залежить від успішної роботи підприємства (джерело - прибуток підприємства).

Праця медичних працівників бюджетних організацій і закладів виплачується на основі тарифних ставок (окладів), затверджених у централізованому порядку.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів працівників здійснюється адміністрацією згідно відомчих наказів, у даному випадку МОЗ України.



Законодавством передбачені доплати також за роботу в понадурочний час. Компенсація у вигляді відгулів як правило не дозволяється. (Понадурочні роботи — виконуються за розпорядженням або з відома адміністрації в зв'язку з крайньою необхідністю, наприклад, в результаті аварії, стихійного лиха, тощо [але не виробничого характеру]: не більше як 120 год на рік і не більше як 4 год. протягом 2-х дн



Основним стрижнем організації оплати праці медичних працівників є внутрішньогалузева диференціація, що передбачає визначення співвідношень у рівнях посадових окладів медичних працівників залежно від кваліфікації, складності, обсягу та умов праці, а також територіального розташування установ охорони здоров'я.

Законодавством передбачені доплати і надбавки за високу кваліфікацію та інтенсивність праці. В бюджетних організаціях та закладах - це система доплати і надбавок за категорії, вчені ступені, премії по результатах праці та за винахідництво й раціоналізаторство. В інших закладах - це доплати й надбавки у вигляді премій з прибутку організації по результатах праці як всього колективу, так і конкретного працівника.

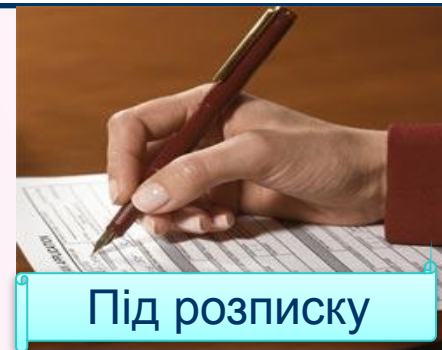
Основним фактором внутрішньогалузевої диференціації заробітної плати медичних працівників є кваліфікація, що визначається рівнем професійної підготовки в навчальному закладі, практичним досвідом, індивідуальними якостями працівника.

Трудовий договір

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, у відповідності з яким роботодавець гарантує надати працівнику роботу згідно трудової функції, забезпечити умови праці, передбачені Трудовим кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, які містять норми трудового права, своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівнику заробітну плату, а працівник гарантує особисто виконувати зумовлені цією угодою трудову функцію, діючи правила внутрішнього трудового режиму.

Вагомі умови трудового договору:

- місце праці (із зазначенням структурного підрозділу);
- дата початку роботи;
- посада, спеціальність, професія;
- права і обов'язки працівника;
- права і обов'язки роботодавця;
- характеристики умов праці, компенсації і пільги праці;
- режим праці і відпочинку;
- умови оплати праці (а також розмір тарифної ставки посади, оклада працівника, надбавки і заохочення);
- види і умови соціального страхування, безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю.



Під розписку



Трудовий договір, який укладено на певний термін називається *строковим*, в протилежному випадку – *безстроковим*. Договір може укладатися і на виконання певної роботи.

Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим :

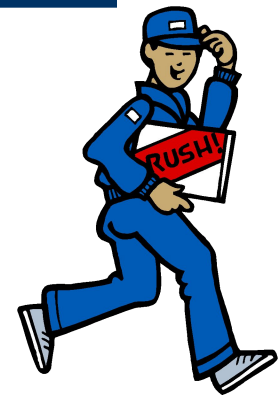
- при організованому наборі працівників;
- при договорі на роботу в районах з особливими географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладанні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає;
- при укладанні трудового договору з неповнолітніми;
- при укладанні трудового договору з фізичною особою;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Етапи прийняття на роботу молодих спеціалістів

Первинний інструктаж на робочому місці

Стажування (протягом 2-15 змін) або дублювання (не менш ніж 6 змін) – оформлюється наказом (розпорядженням)

Допуск до самостійної роботи (оформлюється наказом)



Основні обов'язки роботодавця з охорони праці.

Безпеку працівників при експлуатації будівель, споруджень, пристроїв, виконанні технічних процесів, а також інструментів, матеріалів, які використовуються.

Проведення атестації робочих місць за умовами праці, з сертифікацією робіт з охорони праці на виробництві.

Розробка і затвердження інструкцій з ОП, знайомство працівників із вимогами ОП.

Недопущення до роботи осіб, які не пройшли навчання та інструктаж у встановленому порядку з ОП, стажування і перевірку знань вимог ОП.

Проведення за рахунок власних коштів обов'язкових і періодичних медоглядів працівників.

Виконання приписів посадових осіб органів державного надзору і контролю.

Придбання і видачу за рахунок власника засобів ІЗ.

Організація контролю за умовами праці

Умови праці на кожному робочому місці, відповідні вимоги охорони праці.

Режим праці і відпочинку працівників.

Санітарно – побутове і лікувально - профілактичне обслуговування працівників.

Розслідування і облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Використання засобів індивідуального і колективного захисту працівників.

Інформування працівників про умови праці і ОП на робочих місцях, про засоби індивідуального захисту, про існуючий ризик травмування і компенсації в таких випадках.

Навчання з ОП і надання першої допомоги.

Організація контролю за правильністю використання працівниками засобів індивідуального і колективного захисту.

Обов'язкове соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Наявність комплекта нормативно-правових документів, які містять вимоги охорони праці у відповідності із специфікою діяльності підприємства.



Дисципліна праці

- обов'язкове для всіх працівників виконання правил поведінки, вимог законів, колективної угоди, трудового договору, локальних нормативних актів підприємства.

Працівник повинен:

- виконувати трудова дисципліну;
- виконувати правила внутрішнього режиму підприємства;
- виконувати вимоги з ОП і забезпеченню безпеки праці.

Роботодавець має право:

заохочувати працівників за ефективну працю

Притягати працівників до дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку

Види заохочення :

1. Об'ява подяки;
 2. Видача премії;
 3. Нагородження цінними подарунками;
 4. Нагородження почесною грамотою;
 5. Присвоєння звання кращого працівника з професії;
 6. Представлення до державної нагороди (за особливі трудові заслуги перед суспільством і державою).
- Відомості про нагородження заносяться до трудової книжки.
 - Інші види заохочення за працю зумовлюються колективним договором або правилами внутрішнього режиму підприємства, а також положеннями про дисципліну.

Види дисциплінарних стягнень:

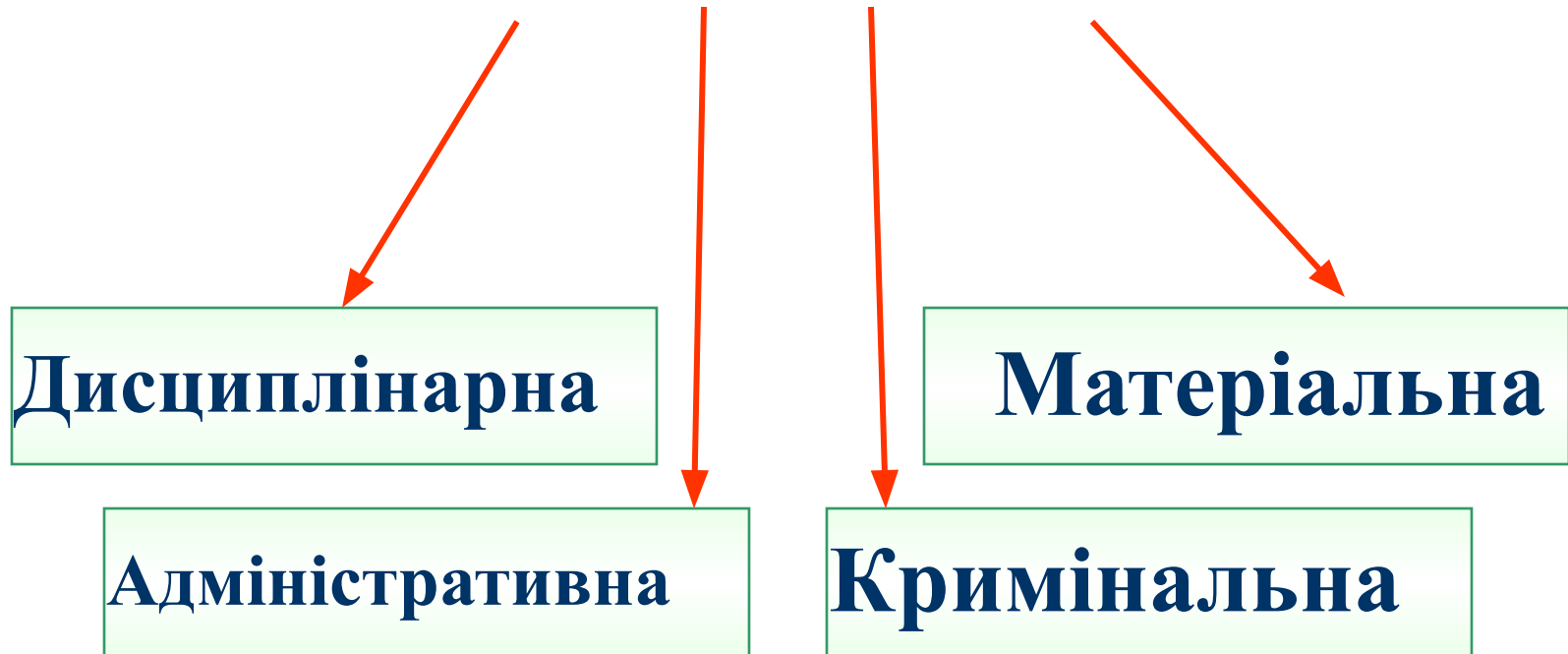
1. Зауваження.
2. Догана.
3. Звільнення з роботи на відповідних підставах.

Відомості про стягнення до трудової книжки не заносяться, окрім звільнення з роботи.

! Можливе звільнення з роботи за одноразове порушення вимог з ОП, якщо це порушення потягло за собою тяжкі наслідки (нещасний випадок на виробництві, аварія, катастрофа) або створювали реальну загрозу таких наслідків.

Види відповідальності за порушення державних нормативних вимог охорони праці

Відповідно до ст. 49 Закону України “Про охорону праці” за порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці й представників професійних спілок винні працівники притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

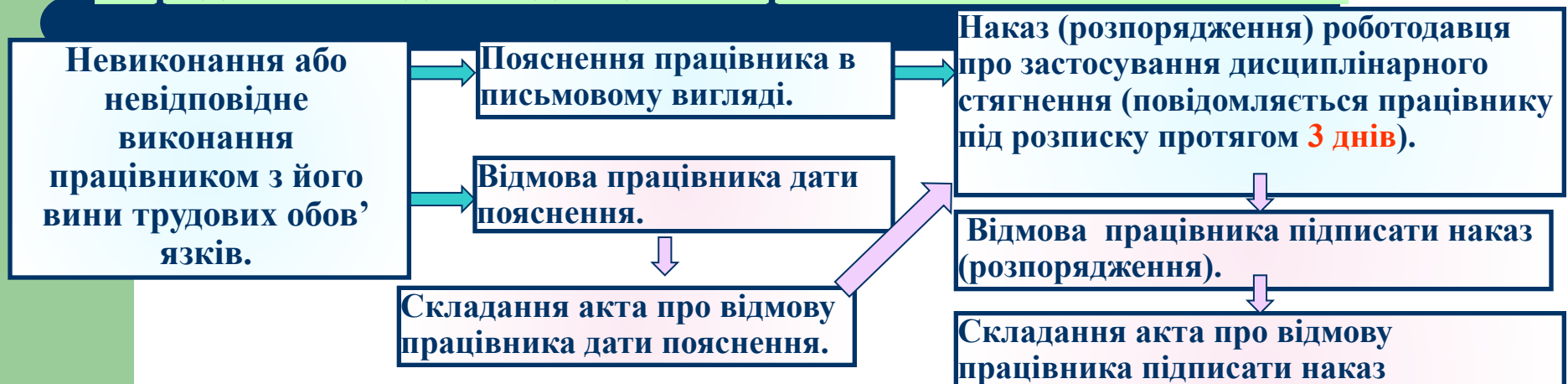


Вимоги до дисциплінарних стягнень

Дисциплінарне стягнення застосовується:

- не пізніше **одного місяця** з дня визначення проступка;
- не пізніше **шести місяців** з дня, коли відбувся проступок;
- не пізніше **двох років** за результатами ревізії, перевірки фінансово-хозяйської діяльності або аудиторської перевірки.

Порядок накладення дисциплінарного стягнення



Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником в державній інспекції праці або в комісію з трудових сперечань підприємства.

Якщо протягом року працівник, до якого застосоване дисциплінарне стягнення, не створив нового порушення, то він рахується непокараним.

Не можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення до:

Представників працівників, які приймають участь в колективних перемовинах під час їх ведення (без згоди органу, який доручив їм бути представниками).

Працівника, який відмовився виконувати роботи у випадку виникнення небезпеки для його життя і здоров'я, важкі роботи і роботи із шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, що не передбачені трудовим договором.

Матеріальна відповідальність включає відповідальність як працівника, так і власника (підприємства).

Встановлюється лише за пряму дійсну шкоду і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству (установі) винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

Обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди.

Може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Власник підприємства (установи) або уповноважена ним особа (орган) несе матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду працівникові незалежно від наявності вини, якщо не доведено, що шкода заподіяна внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

Збитки у зв'язку з порушеннями законодавства про охорону праці можуть включати відшкодування потерпілому втраченого заробітку, одноразову допомогу, додаткові витрати на лікування, протезування, якщо потерпілий залишився живим, а також витрати на поховання в разі смерті потерпілого, одноразову допомогу на сім'ю та на утриманців.

Матеріальна відповідальність працівників за збиток, причинений установі

Випадки повної матеріальної відповідальності:

1. Між працівником і підприємством укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності.
2. Майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю.
3. Шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.
4. Шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.
5. Шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або зіпсуванням матеріалів, виробів, а також інструментів, спецодягу, виданих працівникові у користування.
6. Шкоди завдано при виконанні трудових обов'язків.
7. Службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Кримінальна відповідальність настає, якщо порушення вимог законодавства та інших нормативних актів про охорону праці створило 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.

Визначається у судовому порядку.

Підсумки заняття

