

**Тема 8. Управління  
робочим часом працівників  
та створення сприятливих  
умов праці**



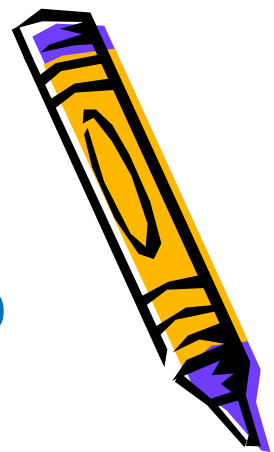
# План

8.1. Законодавче регулювання робочого часу.

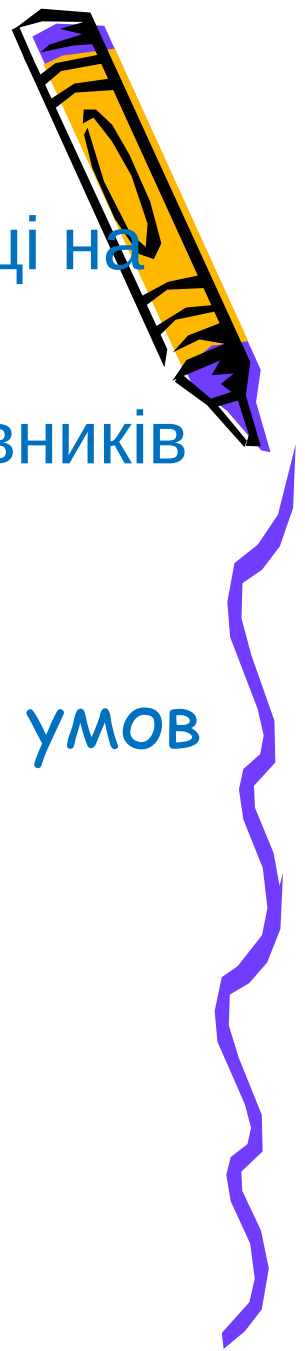
8.2. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу.

8.3. Методи аналізу ефективності використання робочого часу.

8.4. Створення сприятливих умов праці.  
Поняття, фактори і елементи умов праці.



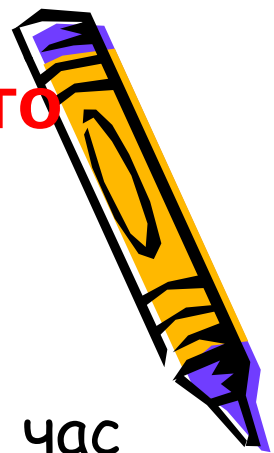
- 8.5. Державне регулювання умов праці.
- 8.6. Класифікація та оцінювання умов праці на виробництві.
- 8.7. Засоби компенсації впливу на працівників несприятливих умов праці.
- 8.8. Основні напрямки та соціально-економічна ефективність поліпшення умов праці на виробництві



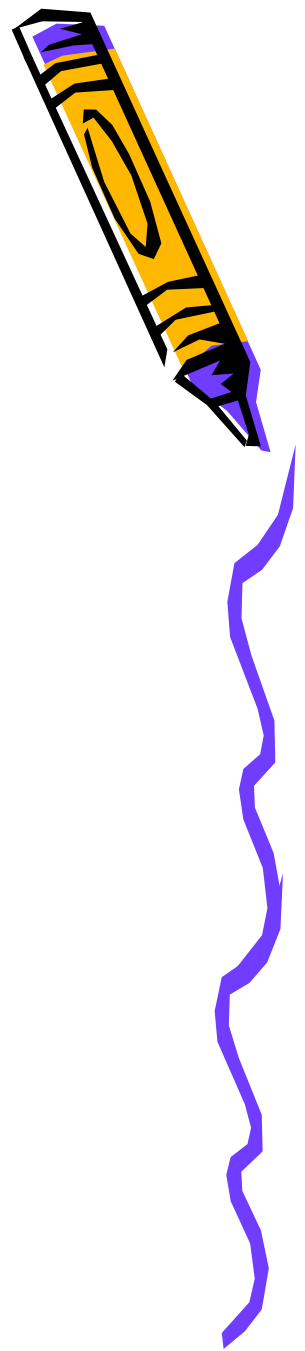
## 8.1. Законодавче регулювання робочого часу

У світі існує багато цінностей, але час дорожчий за майно, гроші, бо їх можна придбати, заробити, а упущений час - ніколи.

В умовах швидких змін на ринках товарів і послуг, підвищення конкуренції, постійних ресурсних обмежень, фактор робочого часу стає після людини одним із основних і головних джерел успішної діяльності підприємства.



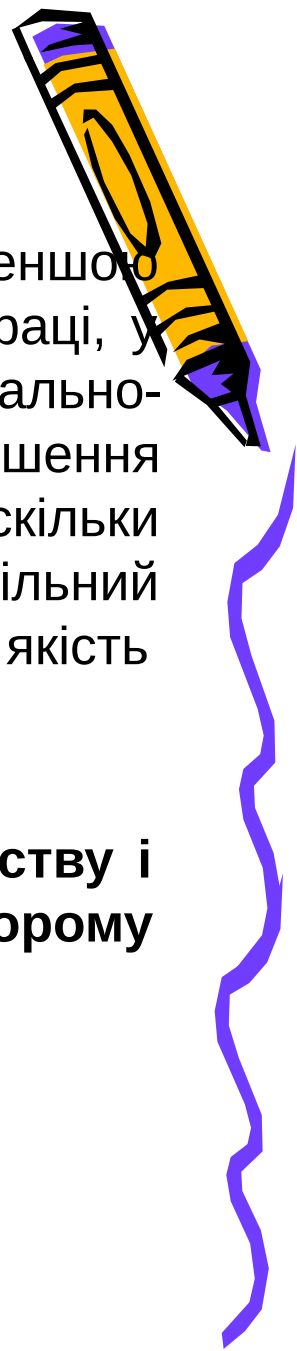
- Робочий час - це тривалість обов'язкового перебування працівника на робочому місці з метою виконання посадових обов'язків.
- Робочий час - явище сфери праці.



Кількісне порівняння різних видів праці може бути здійснене тільки за допомогою робочого часу. Отже, робочий час є універсальною мірою кількості праці.

Робочий час кожного працівника є частиною усього сукупного фонду робочого часу суспільства, тому робочий час є водночас загальною мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається з одного боку рівнем розвитку виробництва, з іншого - фізичними і психофізіологічними можливостями людини.





Загальна тривалість робочого часу не повинна бути меншою за ту, яку дозволяє досягнутий рівень продуктивності праці, у противному разі можуть істотно уповільнитись темпи соціально-економічного розвитку суспільства. Небажаним є й збільшення тривалості робочого часу понад встановлений рівень, оскільки це призводить до перевтоми працюючих, скорочує їх вільний час, негативно впливає на продуктивність праці та якість продукції, загрожує зростанням травматизму.

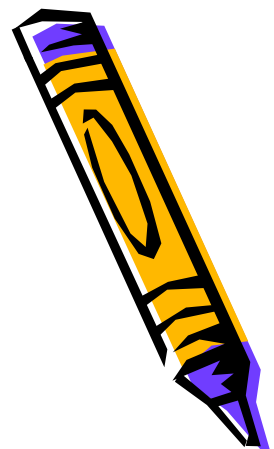
**Отже, це не вигідно державі в цілому, підприємству і працівникові. Тому суспільство зацікавлене у суворому додержанні встановленої міри робочого часу.**



## Норма тривалості робочого часу -

законодавчо встановлена максимальна тривалість робочого часу одного працівника на тиждень.

Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами.

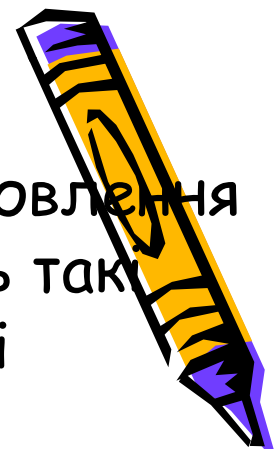





Допускається законодавче і договірне встановлення меншої тривалості робочого часу. Розрізняють такі поняття як "менша тривалість робочого часу" і "скорочена тривалість робочого часу".

**Скорочений робочий час** - скорочена тривалість робочого часу з оплатою праці повного робочого дня або тижня.

**Неповний робочий час** - скорочена тривалість робочого дня або тижня, яка встановлюється за погодженням сторін трудового договору з оплатою пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.



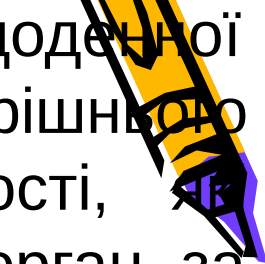


Робочий час регламентується і державою, і роботодавцем.

Згідно з **Кодексом законів про працю України (ст.50)**, встановлюється верхня межа тривалості робочого часу: *40 годин* на тиждень для нормальних умов праці; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці – не більше *36 годин* на тиждень (ст. 51).

Для працівників здебільшого встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.



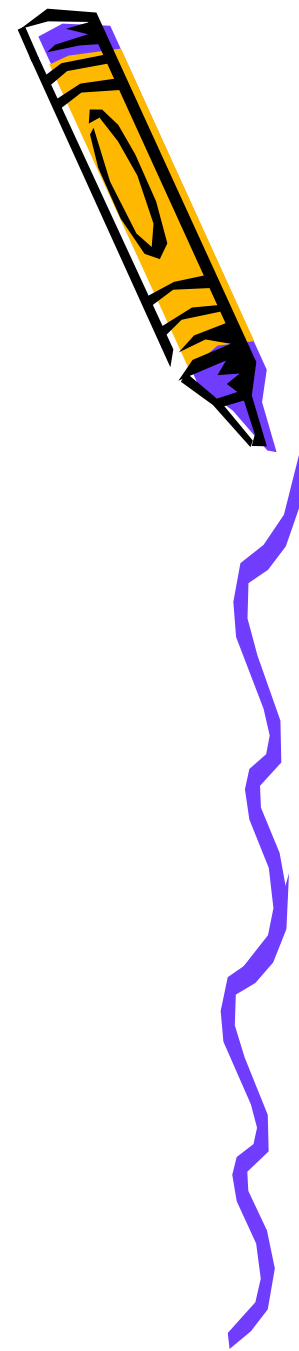


За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, як затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом організації з додержанням установленої законодавством тривалості робочого тижня.

**П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень** встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів ( ст. 52).



**Скорочена тривалість робочого  
часу встановлюється для  
працівників :**



- від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень ;
- від 15-16 років – 24 години на тиждень;
- учнів віком від 14-до 15 років, які працюють у період канікул – 24 години на тиждень.



## Роботи понад встановлену тривалість робочого дня вважаються надурочними.

Надурочна робота – це перевищення не лише встановленої нормальної чи скороченої тривалості робочого часу, а й встановленої тривалості щоденної роботи.

Надурочні роботи законом допускаються лише у виняткових випадках, але вони не повинні перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік (ст.62,65).

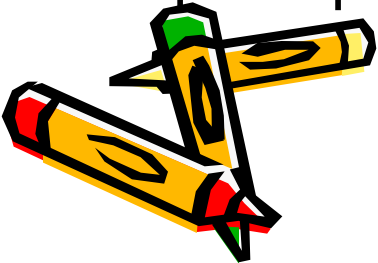



# До надурочних робіт забороняється

## залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Не допускається робота у вихідні і святкові дні, однак, якщо це обумовлене характером виробництва, аварійними ситуаціями, стихійним лихом, то робота у вихідні та святкові дні компенсується наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст.72).





Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (ст.53).

При роботі в нічний час (з 22 до 06 години) встановлена тривалість зміни скорочується на одну годину.

Закон також регулює тривалість щорічних і додаткових відпусток.



# Відпустка надається із збереженням на її період місяця роботи, заробітної плати.



Тривалість відпусток розраховується в календарних днях.  
Ст. 4 Закону України “Про відпустки” встановлює такі види відпусток:

- **щорічні відпустки:** основна і додаткова (за роботу в шкідливих і важких умовах праці, за особливий характер праці, інші додаткові);
- **додаткові відпустки** у зв'язку з навчанням;
- **творчі відпустки;**
- **соціальні відпустки** (у зв'язку з вагітністю і пологами; для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, що мають дітей);
- **відпустки без збереження заробітної плати;**
- **інші види відпусток**, встановлених законодавством, угодами, колективним і трудовим договором.





## 8.2. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу.



Одним з основних напрямів регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві є підвищення ефективності використання робочого часу шляхом таких регуляторів, як взаємні обов'язки сторін, система матеріального стимулювання, умови праці.

Вони об'єднуються у **Правилах внутрішнього трудового розпорядку**, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.





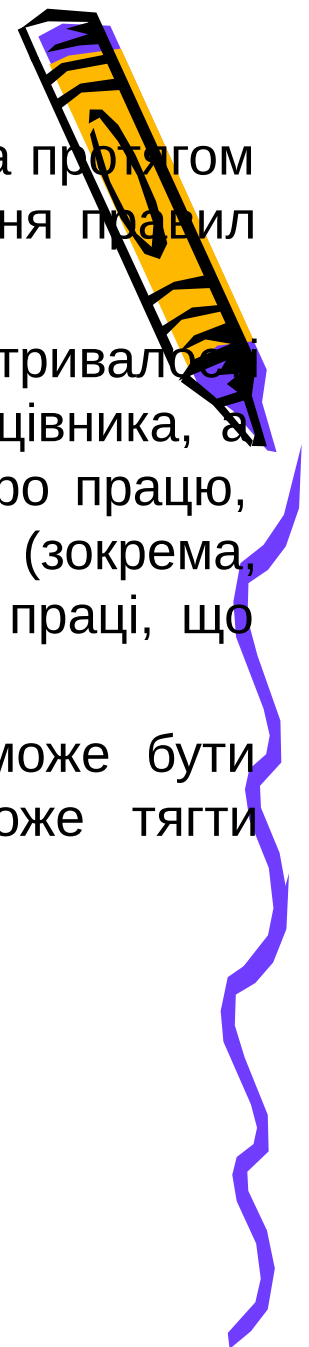
Типові правила є нормативним актом. Правила внутрішнього трудового розпорядку визначають порядок прийняття і звільнення працівників, основні обов'язки працівників і роботодавців, заохочення за успіхи в роботі, відповідальність за порушення трудової дисципліни, час початку і закінчення щоденної роботи (зміни).



Власник організації має право вимагати від працівника протягом робочого часу виконання трудових обов'язків і додержання правил внутрішнього трудового розпорядку.

**Порушення працівником цих правил**, у тому числі і щодо тривалості робочого часу, **тягне дисциплінарну відповідальність** працівника, а також інші заходи впливу, передбачені законодавством про працю, колективним договором та іншими нормативними актами (зокрема, позбавлення премії у разі застосування системи оплати праці, що включає преміювання).

Порушення режиму робочого часу також не може бути компенсовано будь-якими досягненнями у праці і може тягти застосування заходів дисциплінарної відповідальності.



**Режим праці й відпочинку** – це регламентоване чергування періодів роботи і перерв на відпочинок протягом робочої зміни, доби, тижня, року.

Розрізняють змінний, добовий, тижневий і річний режими праці й відпочинку.

**Змінний режим** визначає загальну тривалість робочої зміни, час її початку та закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частоту регламентованих перерв на відпочинок.

**Добовий режим** праці й відпочинку включає кількість змін роботи за добу, час відновлення працездатності між змінами.



Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки змінності, кількість і порядок надання вихідних днів, порядок переходу працівників з однієї зміни на іншу.

Річний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у даному періоді, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних та додаткових відпусток, графік відпусток.



Вони формуються з урахуванням працездатності людини.

**Працездатність** - це фізіологічний показник, який відображає взаємозв'язок людини з умовами зовнішнього середовища і характером трудової діяльності

Рівень працездатності людини, тобто його здібність виконувати визначений обсяг роботи певної якості за певний час, змінюється у різні періоди робочого часу під впливом різних чинників.

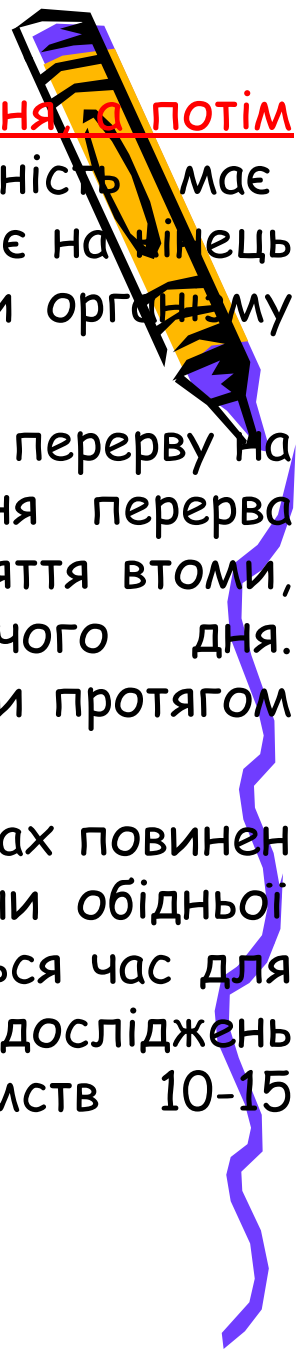
Критерієм оцінки працездатності може бути її динаміка, яка характеризує співвідношення часу сталої працездатності до її зниження по періодах. Якщо розглядати динаміку працездатності протягом тижня, то виявляється така сама закономірність, що і протягом робочої зміни. У перші два дні відбувається поступове входження в роботу, працездатність підвищується.



У середині тижня вона досягає максимального рівня, а потім починає знижуватись. Аналогічні зміни працездатність має протягом місяця і року. У всіх випадках вона припадає на кінець робочого періоду, що є наслідком накопиченої втоми організму працівника.

**Внутрішні режими праці й відпочинку** включають перерву на обід і короточасні перерви на відпочинок. Обідня перерва необхідна не тільки для прийняття їжі, але і для зняття втоми, накопиченої протягом першої половини робочого дня. Короточасні перерви призначені для зменшення втоми протягом зміни і для особистих потреб.

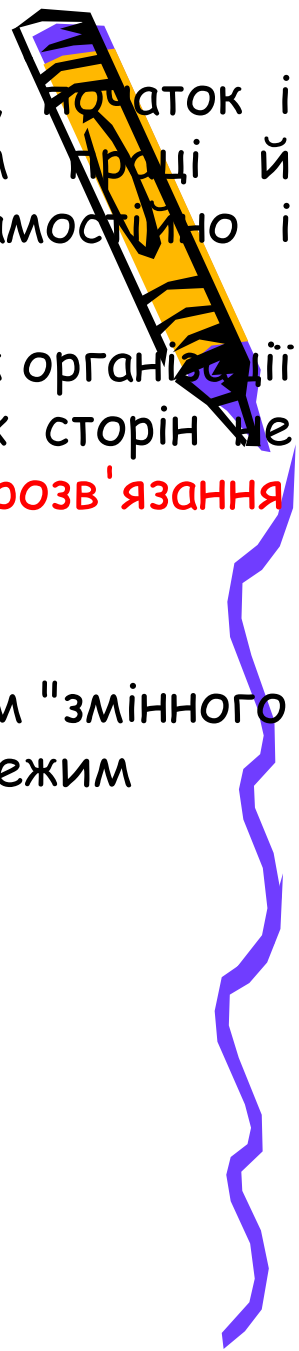
**Мінімальний час на відпочинок** при будь-яких умовах повинен бути не менш ніж **10 хвилин** у зміну, не враховуючи обідньої перерви. Крім часу на відпочинок, також передбачається час для особистих потреб, який на основі фізіологічних досліджень передбачає для робітників промислових підприємств 10-15 хвилин.



Порядок використання робочого часу (режим змінності, початок і кінець зміни, тривалість обідньої перерви, режим праці й відпочинку) встановлюється кожною організацією самостійно і відображається у **колективному договорі**.

У регулюванні робочого часу слід враховувати інтереси як організації в цілому, так і працівників. Якщо інтереси цих двох сторін не збігаються, тоді варто шукати **компромісні варіанти розв'язання питань шляхом запровадження:**

- **ковзного робочого тижня;**
- **гнучкого графіку роботи** (гнучкий робочий день, режим "змінного обсягу робочого часу", режим "ступінчастого графіка", режим "стислого робочого тижня");
- **неповного робочого дня;**
- **неповного або подовженого робочого дня;**
- **розірваного робочого дня;**
- **тимчасової роботи;**
- **сезонної роботи; сумісництва;**
- **надомної праці тощо.**

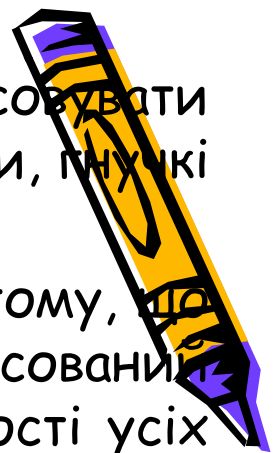




Як свідчить зарубіжний досвід, іноді ефективно застосовувати на підприємствах, крім чинного жорсткого графіка роботи, гнучкі режими праці (гнучкий робочий день).

Сутність гнучкого графіка робочого часу полягає в тому, що робочий день розподіляється на дві частини: фіксований робочий час у середині дня - час обов'язкової присутності усіх працівників на своїх робочих місцях і змінний (гнучкий) робочий час - на початку і наприкінці робочого дня, коли працівник самостійно регулює час початку і завершення роботи.

Змінний (гнучкий) час має бути відпрацьований таким чином, аби в цілому була додержана тривалість роботи, встановлена правилами внутрішнього трудового розпорядку в розрахунку на тиждень або на місяць.

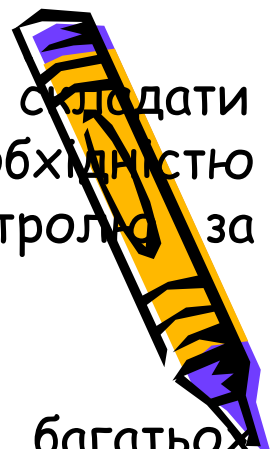


Фіксований робочий час за своєю тривалістю має складати більшу частину робочого часу, що обумовлено необхідністю здійснення відповідних виробничих контактів і контролю за працівниками, що працюють за таким графіком.

Гнучкий графік роботи є узагальненою назвою багатьох нестандартних режимів робочого часу. Розглянемо поширені його різновиди.

Режим "змінного обсягу робочого часу" - це система періодичного, у міру виробничої необхідності, залучення працівників до праці.

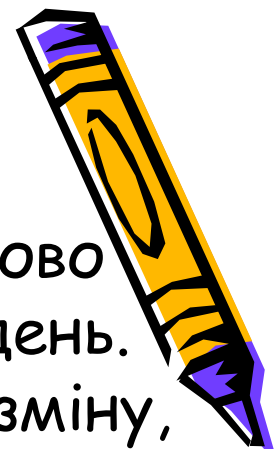
Режим "ступінчастого графіка" дає можливість починати і закінчувати роботу у будь-який час за однієї умови: відпрацювання установленної змінної норми робочого часу. Це дозволяє кожному працівникові вибрати для себе найбільш зручний розпорядок роботи.



Система "поділу робочих місць" припускає використання на одному робочому місці почергово двох працівників, зайнятих неповний робочий день.

Кожен з них може працювати по 3-6 годин у зміну, але обладнання при цьому використовується протягом 6-12 годин.

Режим "**стислого робочого тижня**" встановлюється у межах двотижневого періоду. Він є подовженням робочого дня з одночасним збільшенням кількості вихідних.



## 3.3. Методи аналізу ефективності використання робочого часу.



Вивчення використання робочого часу на підприємствах організаціях дозволяє виявити утрати часу та їхніх причин й домогтись більш раціонального використання праці персоналу.

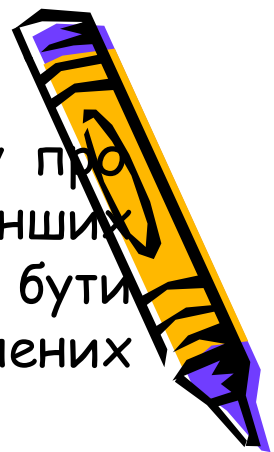
Ефективність затрат робочого часу можна визначити на основі порівняння фактичних витрат робочого часу з обґрунтованою мірою праці.

Виявлення резервів і використання робочого часу, ефективність усіх стадій виробництва залежать від обліку робочого часу. Незалежно від режиму роботи на кожному підприємстві повинен бути організований табельний облік використання робочого часу.



Записи у табелі обліку використання робочого часу про причини відсутності на роботі, роботи понад норми та інших відхиленнях від нормальних умов праці повинні бути зроблені лише на підставі документів, оформлених відповідним чином.

Облік використання робочого часу може здійснюватися або *методом безперервної реєстрації або за відхиленнями*, тобто тільки відміткою неявки, запізнень, прогулів. У цьому випадку наприкінці місяця рахують загальний календарний фонд робочого часу, час невиходів та інших втрат. Із загального календарного фонду відраховують усі утрати і отримують фактично відпрацьований час.

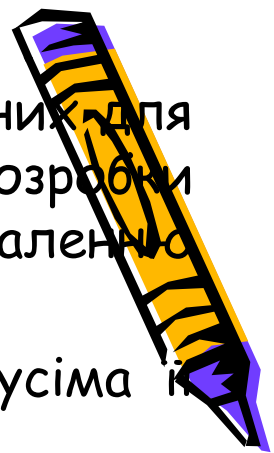


Фонд робочого часу поділяється на **цілоденний і внутризмінний**.

**Внутризмінний фонд** - це кількість годин і хвилин роботи за зміну.

**Цілоденний фонд робочого часу** включає кількість робочих днів, необхідних відпрацюванню одним чи усіма працівниками протягом місяця, кварталу, року.





**Фотографія** проводиться з метою одержання даних для виявлення утрат робочого часу з різних причин та розробки організаційно-технічних заходів по вдосконаленню використання робочого часу.

Її виконують за існуючої організації праці з усіма її недоліками.

Фотографія здійснюється спостерігачем або самим працівником (самофотографія) методом безпосередніх вимірів під час виконання виробничого завдання на робочому місці.

Найчастіше об'єктом спостереження є працівники, які не виконують завдання.

**Таким чином, фотографія робочого часу дозволяє виявляти як наявні, так і невидимі, приховані утрати робочого часу з метою більш продуктивного його використання.**



**Метод моментних спостережень** полягає в тому, що спостерігач через нерівні проміжки часу (моменти) фіксує те, що відбувається на робочих місцях в обраній зоні спостереження.

За цього методу значно зростає кількість спостережуваних об'єктів (працівників, верстатів, машин), поліпшується оперативність одержання потрібної інформації, забезпечується достатня точність результатів спостереження.

**Недоліками цього методу** є неможливість точного визначення тривалості тих чи інших видів утрат робочого часу протягом зміни загалом та в розрахунку на кожного конкретного працівника через те, що облік моменто-спостережень ведеться разом на всю сукупність спостережуваних об'єктів.





## 8.4. Створення сприятливих умов праці . Поняття, фактори і елементи умов праці.

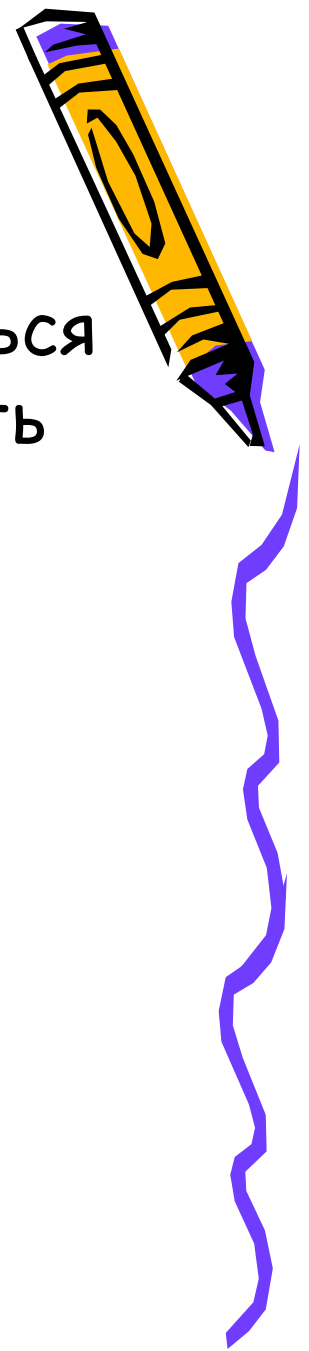
Людина значну частину свого життя витрачає на працю і тому від умов праці, рівня її безпеки залежить працездатність і продуктивність праці, якість роботи, стан здоров'я.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я на стан здоров'я нації **на 50 % впливають соціальні фактори (умови життя, умови праці).**



Умови праці поділяються на соціально економічні, які розглядаються у широкому контексті і характеризують відношення до них суспільства, та виробничі, тобто умови праці безпосередньо на робочих місцях.

Гігієнічна класифікація праці визначає умови праці як сукупність факторів трудового і виробничого середовища, у якому здійснюється діяльність людини.



На формування умов праці впливають фактори, які поділяються на три групи:



**Перша група** - соціально-економічні фактори, дія яких обумовлює характер умов праці. Серед них виділяються підгрупи:

-нормативно-правові (закони, норми, стандарти а також форми адміністративного та громадського контролю за їх виконанням);

-економічні (матеріальне та економічне стимулювання, моральне заохочення, система пільг та компенсацій за несприятливі умови праці);

-соціально-психологічні (відношення працівників до праці, психологічний клімат);

-суспільно-політичні (форми руху працівників за створення сприятливих умов, винахідництво і раціоналізація).





**Друга група** - техніко-організаційні фактори. Вони впливають на формування умов праці на робочих місцях, дільницях, цехах.

Серед них виділяються такі підгрупи:

- предмети праці та їх продукти (сировина, матеріали, готові вироби);

- технологічні процеси;

- засоби праці;

- організаційні форми виробництва, праці та управління.





**Третя група** – природні фактори, дія яких не лише обумовлюється особливостями природного середовища, а й висуває додаткові вимоги до устаткування, технології, організації виробництва та праці. Серед них виділяються такі підгрупи:

-географічні (кліматичні зони);

-біологічні (особливості рослинного та тваринного світу у сільському господарстві);

-геологічні (характер добування корисних копалин).



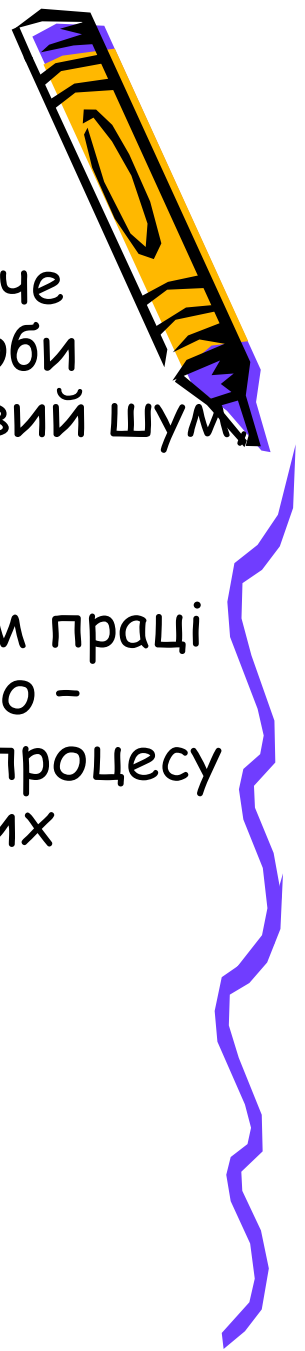
*Класифікація факторів допомагає на рівні галузі, об'єднання, окремого виробництва:*

- формувати та поліпшувати умови праці, аналізувати їх стан;
- планувати заходи щодо поліпшення умов праці;
- розробляти проекти устаткування, споруджень, технологічних процесів, спрямованих на поліпшення умов праці;
- зосереджувати ресурси (фінансові, матеріальні, трудові) на поліпшення умов праці;
- прогнозувати зміни в умовах праці у зв'язку зі змінами технології, устаткування, впровадження нових матеріалів і технологій.



## Виділяються такі елементи умов праці:

- санітарно-гігієнічні, що характеризують виробниче середовище, на яке впливають предмети та засоби праці, а також технологічні процеси (промисловий шум, вібрація, токсичні речовини, промисловий пил, температура повітря та інші).
- Психофізіологічні елементи обумовлені змістом праці та її організацією (фізичне навантаження, нервово - психологічна напруга, монотонність трудового процесу тощо). Елементи цієї групи, за винятком фізичних зусиль і монотонності, не мають затверджених нормативів.

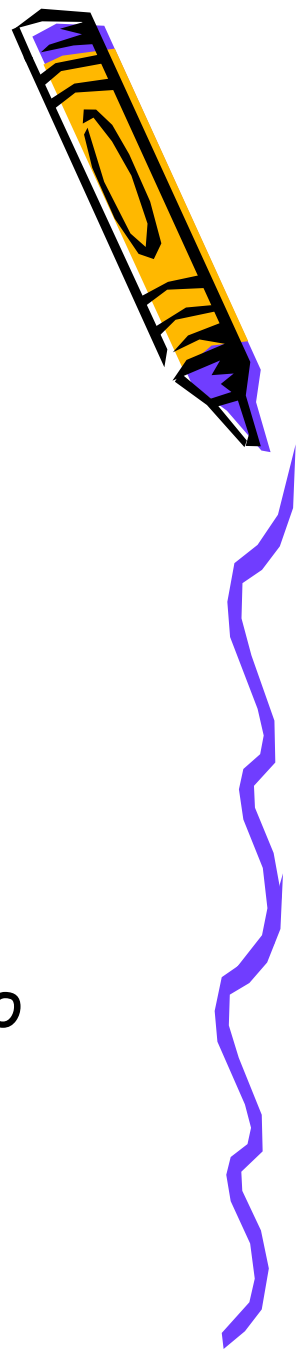


- Естетичні елементи сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструктивне рішення робочого місця, освітлення, функціональна музика тощо).
- Соціально-психологічні елементи характеризують взаємовідносини у трудовому колективі, створюючи відповідний психологічний настрій працюючих (соціальний клімат). Вони не мають одиниць виміру, норм і стандартів. Але соціологічні дослідження у вигляді усного опитування, анкетування сприяють їх об'єктивному оцінюванню.





# Забезпечення необхідних умов трудової діяльності здійснюється за трьома напрямками:

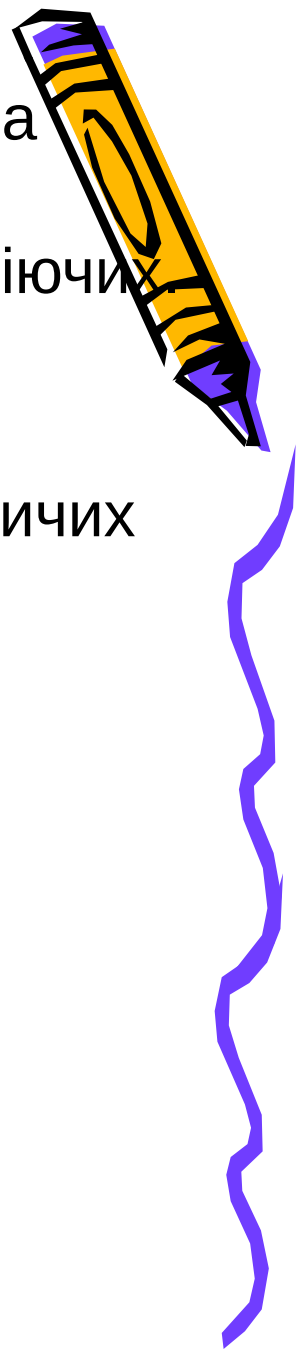


- формування сприятливих умов праці, збагачення її змісту;
- поліпшення умов праці у зв'язку з наявністю несприятливих факторів чи зростаючими потребами суспільства, а при неможливості поліпшення умов праці підтримання їх на досягнутому рівні;
- захист працівників від наявних та можливих небезпек та виробничих шкідливостей, тобто охорона праці.



Найбільш ефективними є заходи, спрямовані на формування сприятливих умов, на нових підприємствах або в порядку реконструкції на діючих

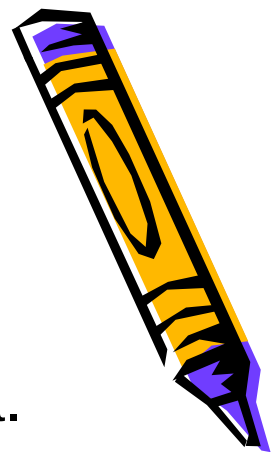
Для більшості підприємств характерним є планомірне поліпшення умов праці та захист працівників від небезпечних і шкідливих виробничих чинників.



## 8.5. Державне регулювання умов праці.

Державне регулювання умов праці - одне з найважливіших соціальних завдань суспільства.

Тому що, небезпечні чинники виробництва не виникають спонтанно, адже технікою користуються люди. Тому вона локалізується або посилюється залежно від рівня організації виробництва, організованості та дисципліни працівників, їхньої кваліфікації, санітарно-технічного та лікувально-профілактичного забезпечення, а також рівня профілактичної роботи з охорони праці.



## Закони, що забезпечують правове регулювання умов і охорони праці:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України “Про підприємства в Україні”;
- Закон України “Про колективні договори й угоди”;
- Закон України “Про охорону праці” .



- **Закон України «Про підприємства в Україні»** визначає, що підприємство має забезпечити всім працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Вони несуть відповідальність за шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю та працездатності.
- **Законом України «Про колективні договори й угоди»** передбачено, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а в угодах на державному, галузевому, регіональному рівнях регулюються основні принципи та норми соціально-економічної політики, зокрема щодо умов та охорони праці.



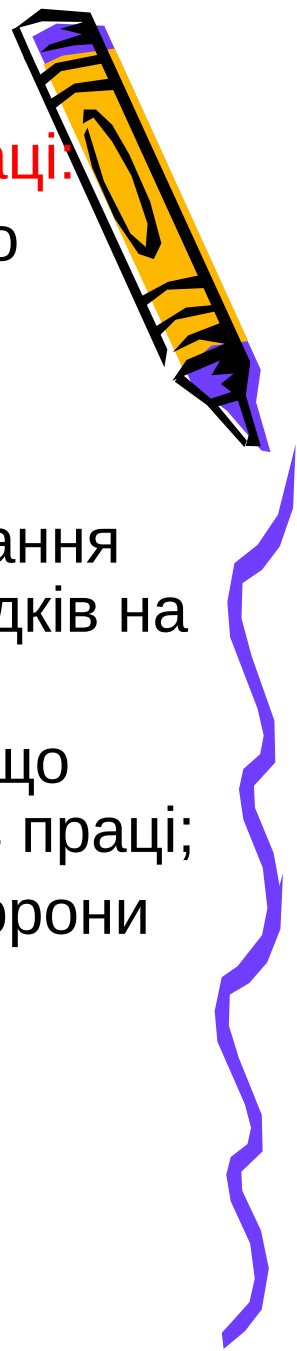
- **Закон України «Про охорону праці»** визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя та здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює відносини між власником організації та працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, установлює єдиний порядок охорони праці в Україні.

Закон передбачає чітку систему державного управління охороною праці та регулювання умов праці.



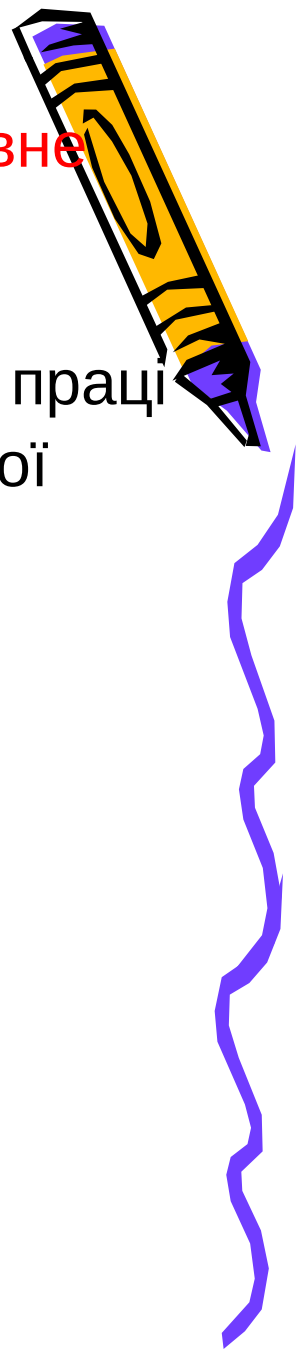
## Принципи державної політики у сфері охорони праці:

- пріоритет життя та здоров'я працівників стосовно результатів діяльності підприємств;
- повна відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці;
- участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці



## Державне управління охороною праці та державне регулювання умов праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України
- Державний департамент з нагляду за охороною праці
- Міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади
- місцева державна адміністрація
- місцеві Ради народних депутатів





# Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють

- профспілки
- трудові колективи через уповноважених



## Закон України “про охорону праці” включає такі заходи з охорони праці:

- **Соціально-економічні** - обов'язкове соціальне страхування працівників власником підприємства від нещасних випадків та професійних захворювань; безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги й компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці; безплатну видачу таким працівникам спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту; відшкодування власником шкоди у зв'язку з каліцтвом та іншим ушкодженням здоров'я пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральної шкоди.



- **Організаційно-технічні заходи** й засоби покликані забезпечити такий рівень організації праці та технічних рішень з охорони праці, які б не допускали впливу на працівників небезпечних виробничих факторів (чітке та своєчасне проведення інструктажів та контролю знань з охорони праці, зручне планування робочих місць, хороший стан засобів колективного та індивідуального захисту; застосування технічно досконалого обладнання, інструментів і пристроїв, транспортних засобів та засобів колективного захисту)



- **Санітарно-гігієнічні заходи** спрямовані на зменшення негативного впливу на працівників елементів санітарно-гігієнічних умов праці, доведення їх до нормативних рівнів.
- **Лікувально-профілактичні заходи** передбачають попередній та періодичний медичні огляди п рацівників; безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, особливі вимоги з охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.



## 8.6. Класифікація та оцінювання умов праці на виробництві



Згідно з гігієнічною класифікацією праці умови праці поділяються на 4 класи:

**1 клас** – оптимальні умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

**2 клас** – допустимі умови характеризуються такими рівнями факторів виробничого і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.



**3 клас** – шкідливі умови – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

**4 клас** – небезпечні (екстремальні) умови - характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.



*Оцінювання умов та характеру праці на робочих місцях здійснюється на основі гігієнічної класифікації праці з метою:*

- контролю умов праці на відповідність санітарним правилам і нормам;
- атестації робочих місць за умовами праці;
- санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих підприємств;
- складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;
- розслідування випадків професійних захворювань;
- розроблення рекомендацій щодо поліпшення умов праці тощо.



Санітарні норми широко застосовуються при аналізі та оцінюванні стану умов праці і запровадженні заходів щодо їх поліпшення. Аналізуючи умови праці, визначають індекс відповідності фактичних умов нормативним за формулою:

$$a = \frac{U_f}{U_n} ;$$

де  $U_f$  – фактичне значення елемента умов праці;

$U_n$  – нормативне значення елемента умов праці.



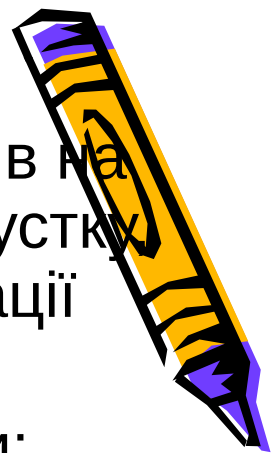


## Атестація робочих місць за умовами праці передбачає:

- виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та причин їх утворення;
- дослідження виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесі на робочому місці;
- комплексне оцінювання чинників виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх вимогам стандартів, санітарних норм;
- обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії за умовами праці;



- підтвердження або визначення права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги і компенсації залежно від умов праці.
- За результатами атестації складаються переліки:
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких підтверджено право на пільги та компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких пропонується встановити пільги та компенсації, за рахунок підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.



Ступінь шкідливості факторів виробничого середовища і важкості праці визначається в балах (від 1 до 3 балів) за гігієнічною класифікацією праці.

Кількість балів по кожному фактору проставляється в карті умов праці. Для оцінювання впливу даного фактора на умови праці враховується час його дії протягом зміни.

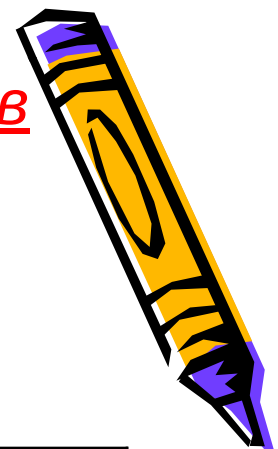
$$X_{\text{фак.}} = X_{\text{ст}} \cdot T,$$

де  $X_{\text{ст}}$  – ступень шкідливості фактора або важкості праці;

$T$  – відношення часу дії даного фактора до тривалості зміни.



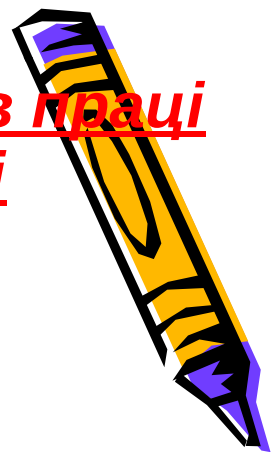
Залежно від загальної оцінки усіх факторів  
визначається розмір доплати до тарифної  
ставки



Умови праці	$X_{фак}$ , бал.	Розміри доплат до тарифної ставки, %
Шкідливі і важкі	До 2-х	4
	2.1-4.0	8
	4.1-6.0	12
Особливо шкідливі та особливо важкі	6.1-8.0	16
	8.1-10.0	20
	більше 10	24



## Залежно від рівня інтегральної оцінки умов праці виділяють шість категорій важкості праці



До першої категорії належать роботи, які виконуються в комфортних умовах виробничого середовища, за оптимальних величин фізичного, розумового і нервово – емоційного навантаження.

До другої категорії належать роботи, що виконуються в умовах, які не перевищують гранично допустимих значень виробничих факторів і не призводять до відхилень в стані здоров'я працівників.

До третьої категорії належать роботи з підвищеними м'язовими або нервово-емоційними навантаженнями, а також не зовсім сприятливими виробничими умовами (формувальники в ливарних



До четвертої категорії належать роботи, при виконанні яких вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів призводить до виробничо – обумовлених і професійних захворювань (сталевар

До п'ятої категорії належать роботи, які виконуються в несприятливих (екстремальних) умовах. Для працівників, зайнятих виконанням робіт п'ятої категорії важкості, характерний високий рівень виробничо – обумовлених і професійних захворювань, виробничого травматизму (шахтарі на підземних роботах ).

До шостої категорії належать роботи, які виконуються в особливо несприятливих умовах, а ознаки патологічного стану організму виявляються уже в першій половині зміни або в перші дні тижня. Виконання цих робіт пов'язане з реальною небезпекою виникнення професійних захворювань і виробничих травм (водолази, які працюють на великих глибинах) .



## 8.7. Засоби компенсації впливу на працівників несприятливих умов праці.



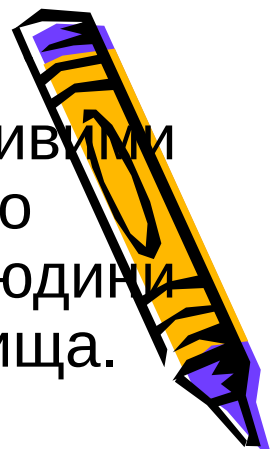
**Створення безпечних умов праці, попередження професійних захворювань і виробничого травматизму — це важливі завдання кожної організації.**

**Для працівників робота яких здійснює шкідливий вплив на організм, законодавством передбачені різні засоби та компенсації впливу несприятливих умов праці:**

- використання спеціального одягу, взуття, засобів індивідуального захисту працівників;
- скорочення робочого часу;
- збільшення тривалості відпустки;
- установлення доплат до тарифних ставок;
- пенсійне та санаторно-курортне забезпечення;
- профілактичні медичні огляди;
- лікувальне профілактичне харчування;



Працівникам, зайнятим на певних роботах зі шкідливими умовами праці, передбачено видачу молока. Його вживання сприяє підвищенню опору організму людини несприятливим факторам виробничого середовища.



Працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, надається **додаткова відпустка та встановлюється скорочений робочий день** згідно зі Списком виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в (на) яких дає право на додаткову відпустку та скорочений робочий день.

Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тривалість робочого часу встановлюється **не більше 36 годин на тиждень**.

**Тривалість додаткових відпусток становить 6, 12, 18 та 36 робочих днів.**





Умови запровадження й розміри доплат, надбавок, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюється в Колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

***До компенсаційних доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних, належать такі:***

- 1) за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці;
- 2) за інтенсивність праці;
- 3) за роботу в нічний час;
- 4) за перевезення небезпечних вантажів.



Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на базі атестації робочих місць і оцінки фактичних умов праці на цих місцях.

На підприємствах установлюються розміри доплат від **4** до **24 %** тарифної ставки (посадового окладу).

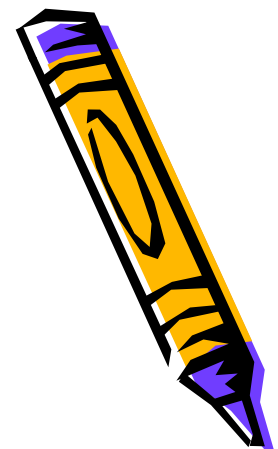
Робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, але не нижче тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

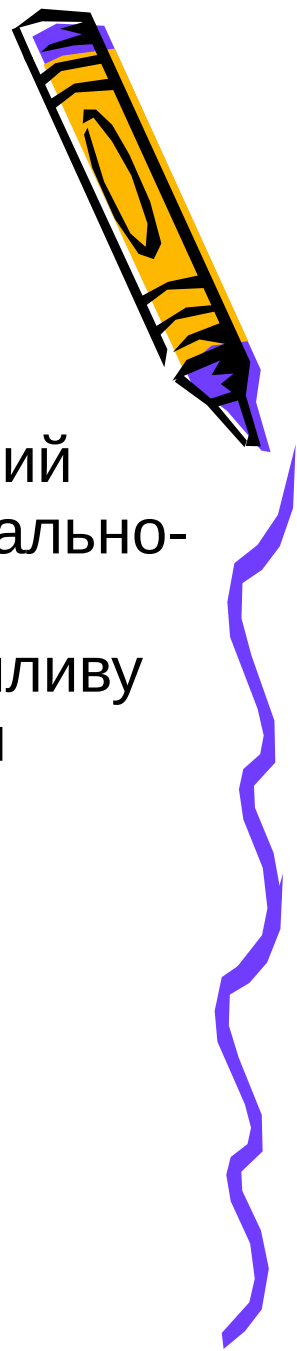


## 8.8. Основні напрямки та соціально-економічна ефективність поліпшення умов праці на виробництві

За останні роки на підприємствах України умови праці значно погіршилися.

У сфері матеріального виробництва кожен третій, а на окремих підприємствах кожен другий працівник працює в несприятливих умовах, що веде до негативних наслідків.





Низькі темпи вдосконалення умов праці на виробництві потребують докорінної перебудови системи управління умовами праці.

**Управління умовами праці** — це безперервний процес здійснення організаційно-технічних, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини.



## Завданнями управління умовами праці такі:

- 1) забезпечення повної реалізації конституційного права працівників на безпечні й здорові умови праці;
- 2) підвищення ефективності виробництва на базі поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища.



# Важливою функцією управління є планування заходів з поліпшення умов праці.



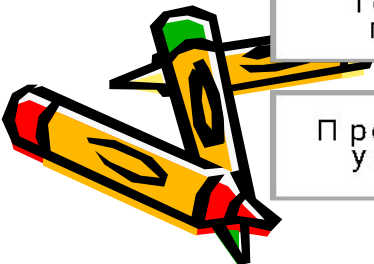
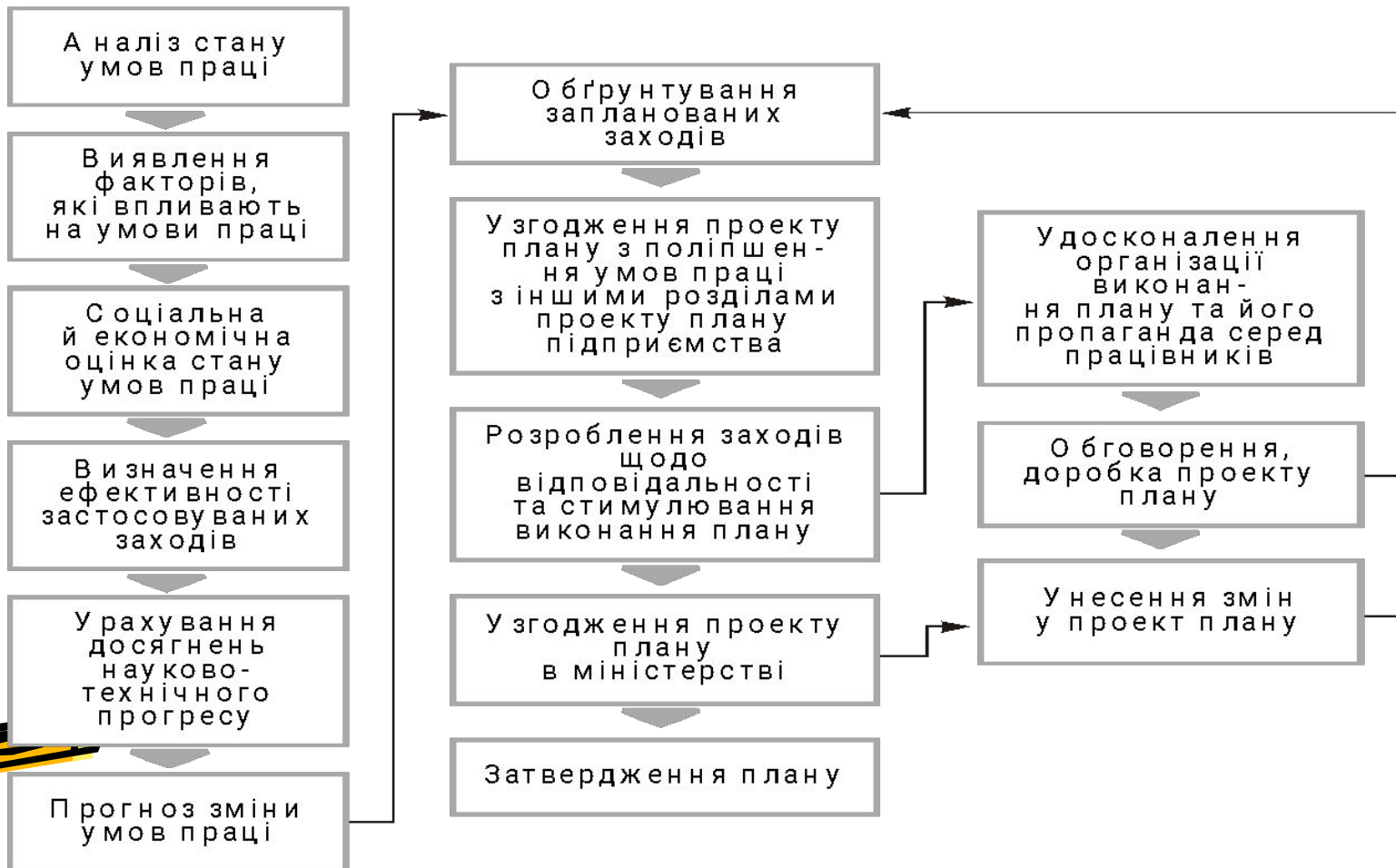
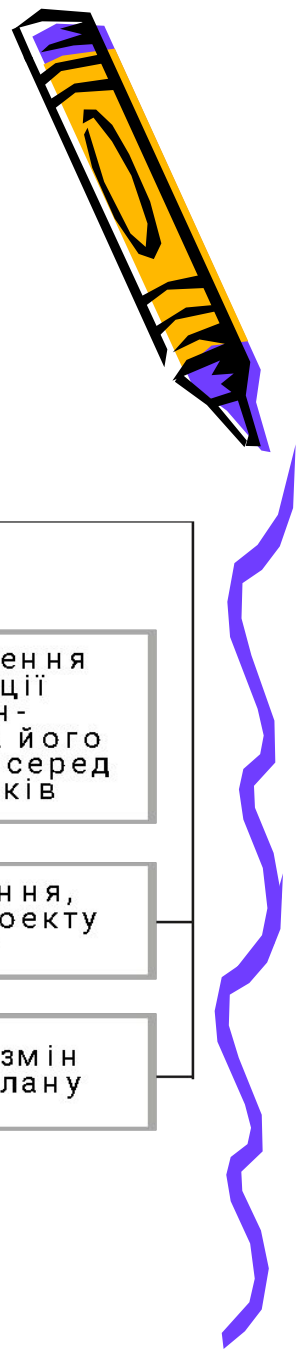
Під час планування роботи з поліпшення умов праці використовуються:

- матеріали атестації робочих місць за умовами праці;
- комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії;
- матеріали розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій тощо.

Під час складання планів підприємств з поліпшення умов праці передбачаються аналіз стану умов праці та його соціальне й економічне оцінювання, визначення ефективності застосовуваних заходів з поліпшення умов праці, а також прогнозування змін стану умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу.



# Розробка плану підприємства з поліпшення умов праці

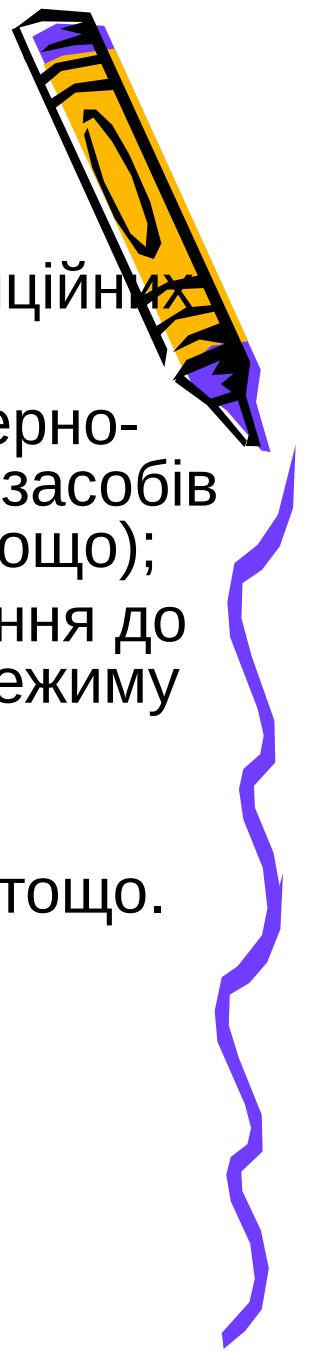


## Виділяють такі напрями поліпшення умов праці на виробництві:

- удосконалення технологічних процесів ;
- механізація та автоматизація виробничих процесів;
- впровадження дистанційного управління виробничими процесами для виведення людини з зони несприятливих умов праці;
- удосконалення конструкцій устаткування або заміна застарілого устаткування новим;
- раціональне планування та інженерне забезпечення виробничих процесів;







- улаштування та реконструкція діючих вентиляційних систем;
- виготовлення та установка ефективних інженерно-технічних засобів охорони праці (огорожень, засобів сигналізації, контролю запобіжних пристроїв тощо);
- реалізація конструктивних рішень для доведення до норми рівнів шуму, вібрації, температурного режиму тощо;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку ;
- використання індивідуальних засобів захисту тощо.



**Здійснення заходів з поліпшення умов і охорони праці чинить стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва.**



*Економічні результати впливу умов праці на людину:*

1) **ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ:**

- підвищення продуктивності праці;
- раціональне використання основних виробничих фондів;
- також скороченню плинності кадрів

2) **негативні економічні результати:**

- недоодержання додаткового продукту,
- непродуктивне споживання робочої сили,
- зниження продуктивності праці.



# Соціальні результати впливу умов праці на працівників:

## 1) ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ:

- віднести ступінь сприятливого впливу процесу праці на стан здоров'я людини;
- ставлення до праці, соціальну активність;
- максимальне задоволення умовами праці.

## 2) НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ:

- зниження творчої активності, зацікавленості в праці, трудової дисципліни;
- зростання плинності кадрів внаслідок несприятливих умов праці.

