Козелецький технікум ветеринарної медицини
Білоцерківського національного аграрного університету
Навчально-методична картка (план) занять №

Навчальна дисципліна: охорона праці в ветеринарній медицині

Вид заняття: лекція

Тема заняття: Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в ветеринарній медицині. Система управління охороною праці.

Мета заняття: дидактична: розглянути основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці, систему управління охороною праці.

виховна: формувати у студентів відповідальності за особисту та колективну безпеку.

Методи: розповідь

Матеріально-технічне забезпечення та дидактичні засоби, ТЗН:

навчально-методична картка заняття; програма з дисципліни; робоча навчальна програма, підручники, демонстраційний та роздатковий матеріал.

Література (основна та додаткова):

О.В.Войналович, Т.О.Білько, Є.М.Марчишина Охорона праці у ветеринарній медицині, підручник, - К.: Центр учбової літератури, 2016. – 554 с. с.

Структура заняття

1. **Організаційна частина.**
   - Знайомство з студентами, перевірка присутніх.
   - Перевірка підготовленості студентів та аудиторії до занять.
2. **Повідомлення теми, формування мети та основних завдань.**
3. **Мотивація навчальної діяльності (питання, задачі, проблемні ситуації тощо)**
4. **План:**

1. Законодавство про охорону праці.
2. Управління охороною праці.
3. Навчання з питань охорони праці.
4. Атестація робочих місць за умовами праці.

5. **Підведення підсумків.**

6. Завдання додому: 1) вивчити лекційний матеріал по підручнику О.В.Войналович, Охорона праці у ветеринарній медицині, 2016. – 554 с.

2) самостійно опрацювати питання: державний нагляд за охороною праці.

Викладач _____Колесниченко Ю.М.

Тема 1. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в ветеринарній медицині. Система управління охороною праці.

План:

1. *Законодавство про охорону праці.*
2. *Управління охороною праці.*
3. *Навчання з питань охорони праці.*
4. *Атестація робочих місць за умовами праці.*

Література:

О.В.Войналович, Охорона праці у ветеринарній медицині, 2016. – 554 с.

1. ***Законодавство про охорону пр*аці** ґрунтується на положеннях, які відповідають **Конституції України**. Окремі статті (43, 45, 46, 49, 50, 53, 56, 64) Конституції України гарантують право громадян України на працю, відпочинок, охорону здоров'я, медичну допомогу та страхування, а також у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, у старості та інших випадках.

Загальне законодавство про охорону праці визначається, Законом України „Про охорону праці", Кодексом законів про працю, Законам України „Про підприємства в Україні" (ст. 25), „Про колективні договори і угоди" (ст.7) та ін. Сюди належать:

- міжгалузеві і галузеві нормативні акти: (Правила побудови та безпечної експлуатації посудин, які працюють під тиском, Правила побудови та безпечної експлуатації парових і водонагрівних котлів, Правила пожежної безпеки та ін..
- міждержавні стандарти, системи стандартів безпеки праці (ГОСТ 120.003-74, ССБП „Опасные и вредные производственные факторы"; ГОСТ 12.1.001-84 СБТ „Электрополя промышленной частоты");
- Державні стандарти України ДСТУ 2156-93, ССБП Безпека промислового підприємства, ДСТУ 2272-93 ССБП Пожежна безпека;
- правила, норми, положення, інструкції керівників або вказівки, вимоги, рекомендації, технічні умови безпеки.

Закон України „Про охорону праці" прийнятий 14 жовтня 1992 року ВР України, розповсюджується на всі підприємства, організації та установи незалежно від форм власності та видів їх діяльності.

При вивченні Закону України „Про охорону праці" особливу увагу слід звернути на такі статті:

Права громадян на охорону праці при укладанні трудового договору (ст.1);

Права працівників на охорону праці під час роботи на підприємстві (ст.1);

Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань (ст.2);

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці (ст.2);

Видача працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, змиваючи та знешкоджувальних засобів (ст.3);

Відшкодування власником шкоди працівникам у разі ушкодження їхнього здоров'я (ст. 4);

Відшкодування моральної шкоди (ст. 5);

Перегляд розміру відшкодування шкоди (ст. 5);

Охорона праці жінок (ст. 6);

Охорона праці неповнолітніх (ст. 6);

Крім законодавчих актів України, правові відносини у сфері охорони праці регулюється підзаконними актами: Указами і розпорядженнями Президента України, рішеннями Уряду України, нормативними актами міністерств та інших центральних органів виконавчої влади.

В організаціях, установах обов'язково розробляються інструкції з охорони праці на робочих місцях, при використанні певного обладнання тощо, які затверджуються керівником (відповідальним працівником).

2. Управління охороною праці на підприємстві (установі)

Відповідальність за стан охорони праці на підприємстві несуть:

- керівник (роботодавець) підприємства – за підприємство в цілому;
- керівники структурних підрозділів – у структурних підрозділах;
- безпосередні керівники робіт – на робочому місці.

Керівник підприємства повинен визначити і внести до посадових інструкцій обов'язки з питань охорони праці для всіх своїх заступників, начальників відділів і служб, які йому безпосередньо підлеглі. Для проведення організаційно-методичної роботи з управління охороною праці та координації діяльності всіх структурних підрозділів відносно забезпечення на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно нормативно-правовим актам, дотримання законодавства відносно прав працівників на підприємстві з кількістю працівників 50 осіб і більше керівник (роботодавець) підприємства створює службу з охорони праці. На підприємствах, де працює менше 50 працівників, функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємствах з кількістю працюючих менше 20 осіб (ветклініка, фермерське господарство) для виконання функції служби охорони праці можуть залучатись сторонні фахівці, які мають відповідну підготовку. Власник з урахуванням специфіки виробництва, керуючись Типовим положенням, опрацьовує та затверджує Положення про службу охорони праці підприємства.

Основні функції служби охорони праці на підприємстві:

- оперативно-методичне керівництво охороною праці на підприємстві;
- розробка заходів для досягнення нормативів охорони і гігієни праці;
- проведення ввідного інструктажу та контроль за проведенням інструктажів на виробництві;
- забезпечення робітників необхідними інструкціями і нормативними документами з питань охорони праці;
- паспортизація цехів, робочих місць;
- облік і аналіз нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і підготовка статистичних звітів з питань охорони праці;

- розробка поточних і перспективних планів, проведення конкурсів-оглядів з питань охорони праці;
- підвищення кваліфікації і перевірка знань з охорони праці.

Повноваження служби охорони праці на підприємстві

Служба охорони праці бере участь у:
- розслідуванні нещасних випадків і аварій;
- формуванні фонду охорони праці та його розподілу;
- роботі комісії з охорони праці;
- роботі комісії з введення в експлуатацію, переозброєння виробничих об'єктів;
- розробці положень, інструкцій та інших нормативних документів;
- підготовці проектів, наказів з питань охорони праці.

Служба охорони праці контролює:
- дотримання чинного законодавства, нормативних документів і т.п.;
- своєчасне проведення інструктажів, занять з охорони праці;
- забезпечення робочих спецодягом, харчами і т.п.;
- використання праці жінок, неповнолітніх;
- проходження медичного огляду.

Служба охорони праці має право:
- представляти підприємство у державних та громадських організаціях;
- відвідувати в будь-який час підрозділи й об'єкти підприємства;
- вимагати недопущення до роботи осіб, що не пройшли медогляд, інструктаж;
- вносити пропозиції керівнику підприємства стосовно притягнення до відповідальності осіб, що порушують відповідні нормативи з охорони праці, та клопотати про заохочення осіб, які беруть активну участь у поліпшенні умов праці та її безпеки.

Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці.

Виділяють різні види відповідальності: адміністративна, цивільна, матеріальна, дисциплінарна, кримінальна. Передбачається відповідальність як підприємства (власника), так і працівників.

Дисциплінарна відповідальність регулюється КЗпП і передбачає такі види покарання, як догана та звільнення.

Матеріальна відповідальність передбачає відшкодування збитків, заподіяних підприємствами працівникам (або членам їх сімей), які постраждали від нещасного випадку чи професійного захворювання.

Адміністративна відповідальність – це відповідальність посадових осіб чи працівників перед органами Державної служби з питань праці, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Розглядаючи кримінальну відповідальність, слід зважити на те, що Кримінальний Кодекс України передбачає покарання за злочини в галузі охорони праці, передбачені ст. 135 „Порушення вимог законодавства про охорону праці", ст. 218 – 220 „Порушення правил при проведенні будівельних робіт".

Згідно зі ст. 135 порушення вимог законодавчих та та інших нормативних актів про охорону праці посадовою особою підприємства, установи, організації

незалежно від форм власності, громадянином – власником підприємства або уповноваженою ним особою, якщо це порушення створювало небезпеку для життя або здоров’я громадян, - карається виправними роботами на строк до одного року або штрафом до 15 мінімальних розмірів заробітної плати. Те саме діяння, якщо воно спричинило нещасні випадки з людьми – карається позбавленням волі на термін до 4-х років.

Суб’єктом злочину може бути посадова особа, громадянин – власник підприємства або уповноважені ним особи, на яких законом або на підставі закону, наказу, посадової інструкції чи спеціального розпорядження покладено обов’язок забезпечення дотримання вимог законодавства про охорону праці.

3. Навчання з питань охорони праці.

Згідно Закону України «Про охорону праці» працівники мають право на навчання (проходження інструктажу) безпечним методам праці до і в процесі ви-конання своїх виробничих обов'язків. Для цього при прийнятті на роботу та в процесі роботи усі працівники проходять на підприємстві інструктажі (навчання) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків та вивчають правила поведінки при виникненні аварій.

Працівники, зайняті на роботах із підвищеною небезпекою, або там, де є потреба у професійному доборі, («Перелік робіт із підвищеною небезпекою», затверджений наказом Держнаглядохоронпраці 30.11.1993 р. № 123, та «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі», затверджений наказом Держнаглядохоронпраці та Міністерством охорони здоров'я 23.09.1994 р (№ 263/121) повинні проходити попереднє спеціальне навчання у ліцензованих спеціальних навчальних закладах (професійно-технічні училища, навчальні комбінати, центри підготовки та перепідготовки робітничих кадрів тощо).

Посадові особи згідно з переліком, затвердженим Держнаглядохоронпраці, до початку виконання своїх обов'язків і періодично раз на три роки проходять у встановленому порядку навчання, а також перевірку знань з охорони праці в органах галузевого або регіонального управління охороною праці з участю представників органу державного нагляду та профспілок. Допуск до робіт осіб, які не пройшли навчання та перевірку знань з охорони праці, забороняється.

Інструктажі з охорони праці. Види інструктажів.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці діляться на: вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;

з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;

з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;

у разі екскурсії на підприємство;

з усіма вихованцями, учнями, студентами та іншими особами, які навчаються в учбових закладах, при оформлені або зарахуванні їх до учбових закладів.

Ввідний інструктаж проводить інженер з охорони праці або особа, на яку покладені його обов'язки. Метою ввідного інструктажу є:

- роз'яснення значення виробничої і трудової дисципліни, ознайомлення з характером майбутньої роботи, загальними умовами, з вимогами безпеки;

- ознайомлення з основними положеннями законодавства про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку, основними правилами електробезпеки, порядком складання актів про нещасний випадок, порядком надання першої допомоги потерпілому; загальними вимогами до організації та утримання робочих місць; вимогам особистої гігієни та виробничої санітарії;

- призначення і використання засобів індивідуального захисту, спецодягу і спецвзуття; ознайомлення з основними вимогами пожежної безпеки.

Інструктаж проводиться з одним або групою працівників.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;

який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;

який буде виконувати нову для нього роботу;

відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться з вихованцями, учнями та студентами учбових закладів:

на початку занять у кожному кабінеті, лабораторії, де навчальний процес пов'язаний із застосуванням небезпечних або шкідливих, хімічних, фізичних, біологічних факторів, у гуртках, перед уроками трудового навчання, фізкультури, перед спортивними змаганнями, вправами на спортивних знаряддях, при проведенні заходів за межами території навчального закладу;

перед виконанням кожного навчального завдання, пов’язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо;

на початку вивчення кожного нового предмета (розділу, теми) навчального плану (програми) - із загальних вимог безпеки, пов'язаних з тематикою і особливостями проведення цих занять.

Первинний інструктаж на робочому місці проводять керівники тих структурних підрозділів, у безпосередній підлеглості яких будуть інструктовані працівники. На невеликих підприємствах, які не мають структурних підрозділів, інструктаж проводить керівник підприємства. Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб однієї професії, згідно з програмою, розробленою з урахуванням вимог відповідних інструкцій з охорони праці, інших нормативних актів про охорону праці, технічної документації і приблизного переліку питань. Програма розробляється керівником підрозділу (ветеринарної служби), погоджується із службою охорони праці і затверджується керівником підприємства, навчального закладу або їх відповідного структурного підрозділу (ветклініки).

Повторний інструктаж на робочому місці проводиться з усіма працівниками незалежно від кваліфікації, освіти і стажу роботи: на роботах з підвищеною небезпекою праці — 1 раз у квартал; на інших роботах — 1 раз за півріччя. Його проводять індивідуально або з групою працівників однієї професії за інструкціями для даної професії (посади).

Позаплановий інструктаж проводять при зміні правил, норм, інструкцій, технологічного процесу або обладнання, внаслідок чого змінюються умови

безпеки праці, при порушенні працівником правил та інструкцій з охорони праці, застосуванні ним неправильних способів праці, які можуть призвести до травми або аварії, при нещасному випадку, при перервах у роботі: для робіт, до яких ставляться підвищені (додаткові) вимоги безпеки праці, — понад 30 календарних діб, для решти робіт — 60 і більше діб. Цей інструктаж також проводять згідно з розпорядженням установ, які здійснюють державний нагляд за охороною праці (індивідуально або з групою працівників однієї професії).

Після проведення первинного, повторного і позапланового інструктажів робиться запис в журналі інструктажів на робочому місці з обов'язковим підписом інструктованого і інструктуючого. Журнал має бути встановленої форми, прошнурований, пронумерований і скріплений печаткою підприємства.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

при виконані разових робіт, не передбачених трудовою угодою;

при ліквідації аварії, стихійного лиха;

при проведенні робіт на які оформлюються наряд-допуск, розпорядження або інші документи.

Цільовий інструктаж проводиться з вихованцями, учнями, студентами в разі організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

Цільовий інструктаж фіксується нарядом-допуском або іншою документацією, яка дозволяє виконувати роботи за переліком і згідно з відповідною інструкцією.

Стажування (дублювання) та допуск працівників до самостійної роботи.

*Стажування - набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'я*зків на робочому місці підприємства після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця.

Дублювання - самостійне виконання працівником (дублером) професійних обов'язків на робочому місці під наглядом досвідченого працівника з обов'язковим проходженням протиаварійного і протипожежного тренування.

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом 2-15 змін або дублювання протягом не менше шести змін.

Допуск до стажування (дублювання) оформляється наказом (розпорядженням) по підприємству чи установі (структурному підрозділу), в якому визначаються тривалість стажування (дублювання) та зазначається прізвище працівника, відповідального за проведення стажування (дублювання). Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також його тривалість визначаються роботодавцем відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці. Тривалість стажування (дублювання) залежить від стажу і характеру роботи, а також від кваліфікації працівника. Роботодавцю надається право своїм наказом звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше трьох років або переводиться з одного підрозділу до іншого, якщо характер його роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування (дублювання) здійснюється на робочих місцях за програмами для конкретної професії, посади, робочого місця, які розробляються на підприємстві й затверджуються керівником підприємства (структурного підрозділу).

У процесі стажування (дублювання) працівник повинен:

- закріпити знання щодо правил безпечної експлуатації технологічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;
- оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах;
- засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог охорони праці.

Якщо під час стажування (дублювання) працівник не оволодів необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку за результатами протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим наказом може бути продовжено на термін, що не перевищує двох змін. Після закінчення стажування (дублювання) та при задовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці наказом роботодавця (або керівника структурного підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи, про що робиться запис у журналі реєстрації інструктажів.

4.Атестація робочих місць за умовами праці

Умови праці спеціалістів ветеринарної медицини.

Залежно від характеру праці на працівників ветеринарної медицини впливають небезпечні та шкідливі виробничі чинники, які за певних умов можуть призвести до травмування, професійного захворювання, тимчасового або стійкого зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, до порушення здоров'я нащадків. Небезпечний виробничий чинник - це такий, дія якого на працівника за певних умов може спричинити смерть чи травмування, а шкідливий - може призвести до захворювання або отруєння. Зокрема, внаслідок наявних у приміщеннях тваринницьких ферм шкідливостей у працівників розвиваються хвороби органів дихання, серцево-судинної системи, опорно-рухового апарату, запальні і дистрофічні захворювання повік і кон'юнктиви, професійні алергози та ін.

Виробничі небезпечні та шкідливі чинники виокремлюють як фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні.

До фізичних чинників, що мають місце у тваринницьких приміщеннях, де доводиться працювати ветеринарним спеціалістам, належать:

- мобільні (рухомі) машини і механізми;
- рухомі (обертові) частини виробничого обладнання;
- підвищена запиленість повітря робочої зони;
- норовливі тварини;
- підвищена або знижена вологість повітря;
- підвищена або знижена температура повітря робочої зони чи поверхонь обладнання;
- підвищений рівень шуму та вібрації на робочих місцях;
- підвищена або знижена рухливість повітря;
- підвищена напруга в електричній мережі;
- відсутність або недостатність природного освітлення;
- недостатня освітленість робочої зони та ін.

До хімічних чинників належать підвищена концентрація шкідливих газів та пилу в повітрі робочої зони, подразнювальна дія мийних (дезінфекційних та ін.)

засобів тощо. За характером впливу на організм людини хімічні чинники підрозділяють на:

- токсичні (призводять до отруєння);
- канцерогенні (спричиняють виникнення злоякісних пухлин в організмі);
- гонадогенні (негативно впливають на репродуктивну функцію людини);
- мутагенні (спричиняють мутації на генному рівні у клітинах організму);
- алергенти (спричиняють алергію організму людини);
- подразливі (подразнюють слизові оболонки тіла людини) та ін.

Хімічні речовини можуть проникати до організму людини через шлунково-кишковий тракт, органи дихання, шкірні покриви і слизові оболонки.

До біологічних чинників, що можуть впливати на ветеринарних працівників, належать спільні для тварин і людей збудники хвороб, патогенні мікроорганізми та продукти їх життєдіяльності. Основними небезпечними інфекційними хворобами є: чума, сибірська виразка, сап, холера, лихоманка, віспа, ботулізм, грип тощо. Проникаючи у внутрішні органи людини, збудники інфекційних хвороб можуть спричинити різні розлади як клінічного, так і анатомічного характеру. Деякі із збудників можуть спричинити інфекційні хвороби через харчі (воду, молоко, продукти). Поширенню багатьох інфекцій сприяють комахи, а також недотримання правил особистої гігієни.

Особливу небезпеку для здоров'я становлять патогенні організми - збудники хвороб людей, тварин, рослин, а також токсини - продукти життєдіяльності деяких мікробів. Залежно від розмірів, будови та властивостей ці організми поділяють на бактерії, віруси, рикетсії, гриби тощо.

Як психофізіологічні чинники розглядають:

- фізичні перенавантаження нервово-мускульного апарату рук і ніг;
- перенесення вантажів понад встановлену норму;
- вимушену робочу позу;
- надмірну кількість нахилів тулуба протягом зміни;
- значні переміщення у просторі тощо.

До них належать також нервово-психічні перенавантаження (монотонність праці, емоційні стреси, робота у нічну зміну тощо).

У роботі ветеринарного спеціаліста психофізіологічні чинники виробничого характеру мають велике значення. Так, деякі види ветеринарних робіт вимагають значної сили рук (під час огляду і фіксування коней, великої рогатої худоби, вправлення вивихів, під час пологів крупних тварин). Виконання ряду робочих дій (у ході хірургічних операцій, акушерської допомоги, профілактичних щеплень) вимагає від ветеринарного лікаря значної спритності рук, високого рівня дрібної моторики кистей і пальців (під час огляду тварин), що призводить до швидкого стомлення.

Робота ветеринарного лікаря є дуже відповідальною і напруженою. Лікування тварин належить до неспокійних робіт, які можуть завершитися як емоційним піднесенням у разі вдало виконаних лікувальних маніпуляцій, так і гнітючими враженнями та переживаннями у разі загибелі тварини. Ветеринарам часто доводиться працювати за умов дефіциту часу, коли, наприклад, зволікання у наданні лікарської допомоги може призвести до загибелі тварин чи інших матеріальних збитків.

Зумовлені несприятливими чинниками виробничого довкілля дратівливість і неврівноваженість утруднюють роботу ветеринара, не дозволяють йому швидко і точно користуватися своїми знаннями, що призводить до встановлення неправильних діагнозів та помилкових дій. Та багато іншого.

Постановою КабМіну України від 01.08.1992р. №442 визначено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці і Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Атестація робочих місць за умовами праці — це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності. Періодичність такої атестації встановлюється підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу за 5 років.

Атестацію робочих місць за умовами праці проводять на підприємствах, в організаціях, установах (надалі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали з потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх спадкоємців. Головна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником чи уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація робочих місць передбачає:

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці, відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; - виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; - санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, визначення ступеня важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- встановлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільги;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Після проведення атестації за даними лабораторно-інструментальних досліджень комісія складає *Карту умов праці* на кожне робоче місце, яка включає оцінку факторів виробничого середовища і трудового процесу, гігієнічну оцінку умов праці, оцінку технічного та організаційного рівня. Ця Карта містить оцінку наступних факторів виробничого і трудового процесу:

- шкідливих хімічних речовин від I до IV класу небезпеки включно;
- пилу;
- вібрації;
- шуму;
- інфразвуку;
- ультразвуку;

- неіонізуючого випромінювання різних діапазонів;
- мікроклімату у приміщенні (температури повітря, швидкості руху повітря, відносної вологості, інфрачервоного випромінювання);
- температури зовнішнього повітря влітку та взимку;
- атмосферного тиску;
- біологічних факторів (мікроорганізмів, білкових препаратів, природних компонентів організму від I до IV класу небезпеки включно);
- важкості праці (динамічної роботи, статистичного навантаження);
- робочої пози;
- напруженості праці (уваги, напруженості аналізаторних функцій, емоційної та інтелектуальної напруженості, одноманітності);
- змінності.

За результатами атестації складаються переліки:
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно вжити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Компенсація за важкі та шкідливі умови праці

1) Вихід на пенсію. Згідно зі ст.13 Закону України "Про пенсійне забезпечення" пенсії за віком на пільгових умовах призначаються працівникам, зайнятим повний робочий день на роботах з шкідливими та важкими, особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, за Списком № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.03, і за результатами атестації робочих місць.

За Списком № 1 з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці:
- чоловіки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах;
- жінки - після досягнення 45 років і при стажі роботи не менше 15 років, з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах;

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються з уменшенням віку, передбаченого статтею 12 зазначеного Закону, на 1 рік за кожний повний рік такої роботи чоловікам і на 1 рік 4 місяця – жінкам.

За Списком № 2 із шкідливими і важкими умовами праці:
– чоловіки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах;
- жінки - після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з шкідливими та важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються з уменшенням віку, передбаченого статтею 12 зазначеного Закону, на 1 рік за кожні 2 роки 6 місяців такої роботи чоловікам і за кожні 2 роки такої роботи – жінкам.

2) Додаткові відпустки. Законом України "Про відпустки" ст.7 встановлено, що щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці надається працівникам за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.03 №679 із змінами за постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.04 №1674) і за результатами атестації робочих місць. Цим Списком зазначена максимальна тривалість додаткової відпустки, тобто та, яка гарантована Законом. У випадках, коли тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість, зазначену у Списку, відпустка може бути продовжена на кількість днів цієї різниці за рахунок власних коштів підприємств. Однак, якщо економічне становище підприємства не дозволяє це зробити, то таке продовження не відбудеться. Додаткова відпустка надається працівнику коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці не менше половини тривалості робочого дня, тобто пропорційно фактично відпрацьованому часу.

Якщо результати атестації конкретного робочого місця свідчать про те, що умови праці не належать до шкідливих, право на додаткову відпустку за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці не настає.

3) Доплати до тарифної ставки. Порядок доплат за роботу в шкідливих і важких умовах праці і методику розрахунків конкретних їх розмірів установлено постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС "Про затвердження Типового положення про оцінку умов праці на

робочих місцях і порядок застосування галузевих переліків робіт, за якими можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці" від 03.10.86 №387/22-78. Доплати за умови праці встановлюють на робочих місцях, на яких виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт, у відсотках до тарифної ставки (окладу): на роботах у шкідливих і важких умовах праці – 4, 8, 12, а на роботах в особливо шкідливих і особливо важких умовах праці – 16, 20, 24 % і за результатами атестації робочих місць.

4) Скорочена тривалість робочого тижня. Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється працівникам, які працюють в шкідливих умовах праці, передбачених в Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від

21.02.02 №163 і за результатами атестації робочих місць.

5) Видача спеціального харчування. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою. 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 пізніш як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.