

Тема 1. Правові та організаційні основи охорони праці

Урок № 1 Зміст поняття «охорона праці». Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці.

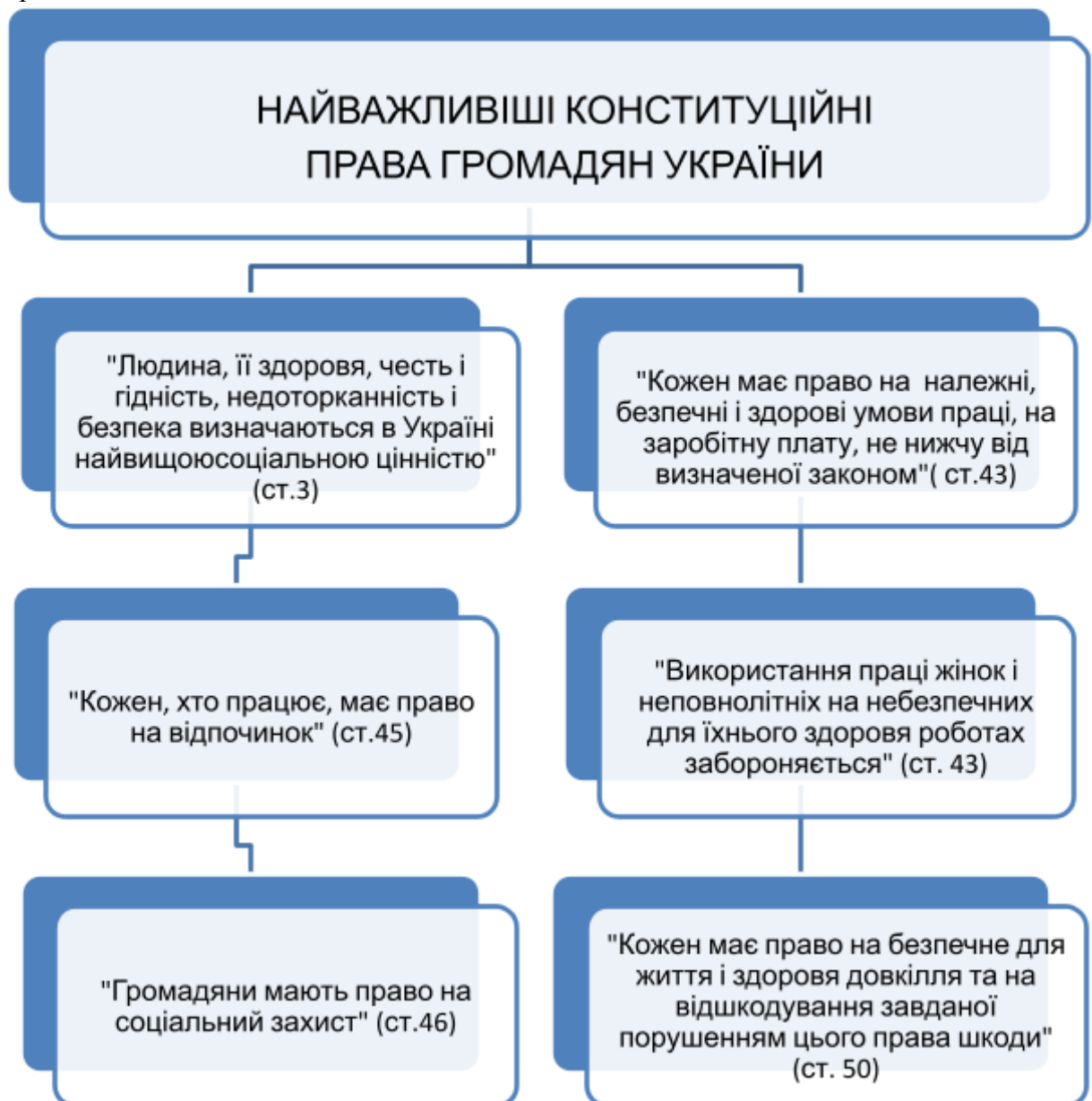
План уроку

1. Поняття «охорона праці».
2. Конституція України, як гарант безпеки праці.
3. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці.
4. Правила внутрішнього трудового розпорядку.
5. Право громадян на охорону праці при укладанні трудового договору.
6. Тривалість робочого часу працівників.

1. **Охорона праці це** – система правових, соціально-екологічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів направлених на збереження життя, здоров'я і працездатності людей в процесі праці.

2. Конституція України, як гарант безпеки праці.

Конституція України – це нормативно-правовий акт найвищої юридичної сили, який визначає державний та суспільний лад України, її правову систему, проголошує і закріплює основні права і обов'язки громадян.



3. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці.

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працюючих, порядку навчання працюючих тощо регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються у відповідності з законодавством про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці.

Нормативно-правовий акт – це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов'язкові правила (норми). Законом України “Про охорону праці” визначено, що нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП)- це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.



Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці» (набув чинності 14.10.1992), який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому Закону.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України регулює трудові відносини працівників, встановлює високий рівень умов праці та усіляку охорону трудових прав працівників.

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Цей

закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

Відповідно до законодавства України підприємство зобов'язане забезпечити всім працюючим на ньому безпечні та нешкідливі умови праці і несе відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності.

Правила внутрішнього трудового розпорядку

Основним нормативним актом, що регулює питання дисципліни праці та організації внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, є типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців підприємств, установ і організацій. На підставі типових правил розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням умов праці конкретного підприємства.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретизуються обов'язки адміністрації, робітників і службовців, питання прийому на роботу і звільнення, використання робочого часу, порядок застосування заходів заохочення за сумлінну працю та заходів впливу на порушників трудової дисципліни. Ці правила нагадують про обов'язки власника поліпшувати умови праці, дотримуватись вимог нормативних актів з охорони праці.

4. Право громадян на охорону праці при укладанні трудового договору

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про охорону праці», власник зобов'язаний поінформувати громадянина під розписку про умови праці на робочому місці, про наявність небезпечних та шкідливих виробничих чинників, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Схема правових зв'язків трудового договору

Усі робітники та службовці повинні бути ознайомлені з правилами внутрішнього розпорядку й з інструкціями з охорони праці. Це ознайомлення оформлюється розпискою.

У деяких випадках прийняттю на роботу повинен передувати медичний огляд. Так, підлітки віком до 18 років, які приступають до роботи, мусять пройти обов'язковий медичний огляд для визначення фізичної здатності підлітка виконувати певну роботу.

Приймаючи на роботу громадян, власник або уповноважений ним орган має право встановити

випробування з метою перевірки придатності працівника до роботи, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ст. 25 КЗпП України). Під час випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

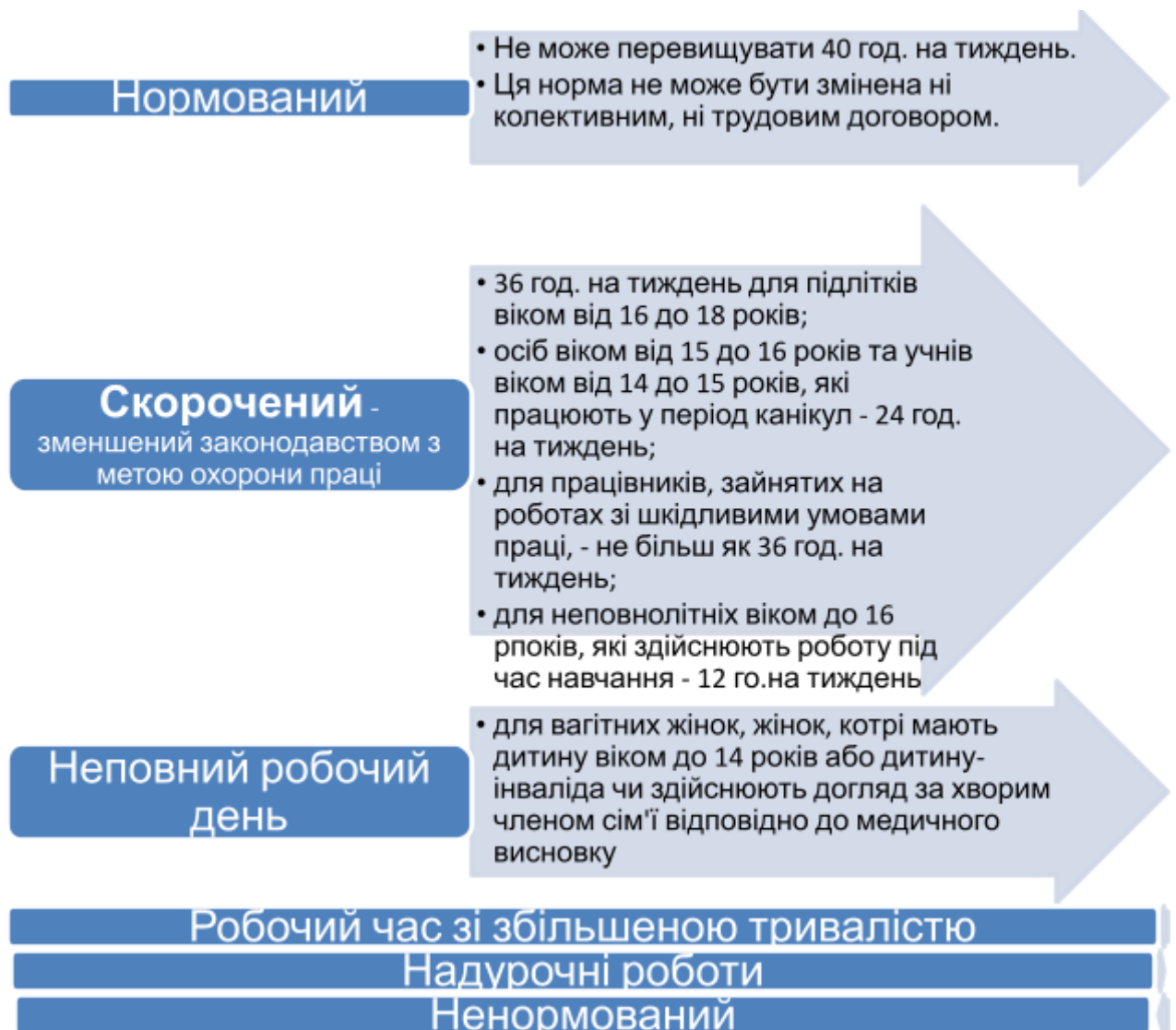
Випробування не передбачається для:

- осіб, які не досягли 18 років;
- молодих робітників, котрі закінчили професійно-технічні навчальні заклади.

5. Тривалість робочого часу працівників.

Робочий час - це встановлений законом або визначений на його основі термін, протягом якого робітник відповідно до правил внутрішнього розпорядку підприємства, повинен виконувати свої обов'язки.

Види робочого часу



Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня.

Власник може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- при виконанні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків;
- при проведенні громадсько-необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалювання, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку, для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують їх функціонування;
- при необхідності закінчити розпочату роботу, котра внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не може бути закінчена протягом звичайного робочого часу, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, коли несправність їх спричинює зупинку робіт для значної кількості людей;
- при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення чи призначення;
- для продовження роботи при неявці працівника, який змінює працюючого, коли робота не допускає перерви.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 год. на рік.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні допускається в таких випадках:

- для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків;
- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;
- для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства;
- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Час відпочинку працюючих включає:

- вихідні (при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному - один вихідний день; загальним вихідним днем є неділя);
- святкові дні;
- перерва для відпочинку та харчування (не більш як дві години і, як правило, через чотири години після початку роботи);
- відпустка (щорічна відпустка тривалістю не менш ніж 15 робочих днів; додаткові відпустки).