

**ТЕМА 1. Законодавство України про охорону праці. Основні положення Закону України "Про охорону праці", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та взаємозв'язок з іншими Законами України.
Законодавство України про працю.**

1. Основні положення Закону України "Про охорону праці".
2. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці.
3. Служба охорони праці. Навчання з питань охорони праці.
4. Основні вимоги Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
5. Нормативно-правові акти з охорони праці.
6. Державне управління охороною праці.
7. Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, до посадових осіб та працівників за порушення вимог щодо охорони праці
8. Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.
9. Тривалість робочого часу працівників.
10. Праця жінок, інвалідів та молоді.
11. Індивідуальні трудові спори
12. Відповідальність за порушення законодавства про працю.

Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Основні положення Закону України "Про охорону праці"

1. Зміст закону: Закон України "Про охорону праці" визначає основи правового регулювання в галузі охорони праці, гарантії прав працівників на безпечні умови праці, обов'язки роботодавців, порядок державного управління та нагляду за охороною праці.
2. Гарантії прав працівників:
 - Право на безпечні умови праці.
 - Заборона притягнення працівників до робіт, які загрожують їхньому життю чи здоров'ю.
 - Отримання компенсацій у разі шкоди, завданої здоров'ю на виробництві.
3. Обов'язки роботодавця:
 - Забезпечувати безпечні умови праці.
 - Проводити інструктажі та навчання з охорони праці.
 - Забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту.
 - Відшкодовувати шкоду, завдану здоров'ю працівників.

Соціально-економічне значення охорони праці

1. Соціальне значення:
 - Захист життя та здоров'я працівників.
 - Підвищення рівня задоволеності працею.
 - Забезпечення соціальної стабільності.
2. Економічне значення:
 - Зниження витрат на лікування та компенсації.
 - Підвищення продуктивності праці.
 - Зменшення втрат через нещасні випадки та професійні захворювання.

Основні законодавчі акти з охорони праці

1. Закон України "Про охорону праці"
Визначає права і обов'язки працівників та роботодавців, порядок організації системи охорони праці, державного нагляду, фінансування заходів безпеки.
2. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування"
Встановлює порядок соціального захисту працівників у разі настання страхових випадків, зокрема через професійні захворювання та травматизм.
3. Кодекс законів про працю України (КЗпП)
Містить положення про права працівників на безпечні умови праці, тривалість робочого часу, відпустки, компенсації за шкідливі умови праці.
4. Закон України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення"
Регулює питання створення безпечних умов для здоров'я працівників у робочому середовищі.
5. Кодекс цивільного захисту України
Спрямований на забезпечення захисту населення та працівників від надзвичайних ситуацій, у тому числі на робочих місцях.
6. Закон України "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку"
Визначає вимоги до охорони праці працівників, зайнятих у сфері використання ядерної енергії, та заходи захисту від радіаційних ризиків.

Нормативно-правові акти

До них відносяться постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства охорони здоров'я, Міністерства соціальної політики, акти Державної служби України з питань праці (Держпраці), що деталізують вимоги законодавства в різних сферах.

Ці акти забезпечують регулювання конкретних питань охорони праці, таких як порядок проведення медичних оглядів працівників, атестації робочих місць, видачі засобів індивідуального захисту тощо.

Основні принципи державної політики в галузі охорони праці.

В Україні державна політика у сфері охорони праці базується на системі принципів, закріплених у Законі України "Про охорону праці". Ці принципи спрямовані на забезпечення безпеки праці, захисту здоров'я працівників, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням.

1. Пріоритет життя і здоров'я працівників над економічними інтересами
 - Забезпечення безпечних і здорових умов праці є найважливішим завданням держави та роботодавця.
 - Людське життя та здоров'я завжди мають вищу цінність, ніж прибуток або продуктивність.
2. Комплексний підхід до охорони праці
 - Охорона праці включає організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, правові та соціальні заходи.
 - Забезпечується взаємодія між усіма рівнями управління охороною праці.
3. Гарантії прав працівників на охорону праці
 - Держава забезпечує кожному працівнику право на безпечні умови праці.
 - Працівник не може бути притягнений до роботи, яка загрожує його життю чи здоров'ю.
4. Попередження нещасних випадків і професійних захворювань
 - Профілактика виробничих ризиків є основним завданням.
 - Впровадження нових технологій і обладнання повинно враховувати вимоги безпеки.

5. Соціальне партнерство
 - Забезпечення співпраці між державою, роботодавцями та працівниками у вирішенні питань охорони праці.
 - Участь профспілок у розробці та впровадженні заходів з охорони праці.
6. Регулювання охорони праці на законодавчому рівні
 - Законодавчі акти гарантують єдність підходів до забезпечення безпеки праці.
 - Регулярне вдосконалення нормативно-правової бази.
7. Відповідальність роботодавця за створення безпечних умов праці
 - Роботодавець зобов'язаний забезпечити виконання вимог охорони праці.
 - Невиконання обов'язків тягне за собою адміністративну, матеріальну та кримінальну відповідальність.
8. Обов'язкове навчання працівників з питань охорони праці
 - Працівники мають проходити навчання та інструктажі з охорони праці.
 - Без знання правил безпеки працівник не допускається до виконання робіт.
9. Державний контроль і нагляд за дотриманням вимог охорони праці
 - Державні органи здійснюють моніторинг та перевірку умов праці.
 - Впроваджуються санкції за порушення законодавства.
10. Забезпечення соціального захисту постраждалих на виробництві
 - Гарантії компенсацій постраждалим від нещасних випадків чи професійних захворювань.
 - Підтримка у вигляді медичної та професійної реабілітації.
11. Фінансування заходів з охорони праці
 - Охорона праці фінансується роботодавцем, а також за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів.
 - Забезпечення належного рівня фінансування заходів, пов'язаних із безпекою праці.
12. Впровадження сучасних технологій і наукових досягнень
 - Постійне вдосконалення методів і засобів забезпечення безпечних умов праці.
 - Активне впровадження автоматизованих систем захисту та безпеки.

Служба охорони праці. Навчання з питань охорони праці

Служба охорони праці створюється на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності, де працює 50 і більше осіб. Якщо кількість працівників менша за 50, функції служби охорони праці можуть виконувати спеціально призначені особи, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці діє на основі Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці.

Основні завдання служби охорони праці

1. Забезпечення дотримання законодавства про охорону праці.
2. Розробка та впровадження заходів для попередження нещасних випадків, професійних захворювань.
3. Контроль за створенням безпечних умов праці на робочих місцях.
4. Надання методичної допомоги підрозділам підприємства з питань охорони праці.

Функціональні обов'язки служби охорони праці

- Контроль за виконанням заходів із забезпечення безпеки праці.
- Проведення інструктажів і навчань працівників з питань охорони праці.
- Участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві.
- Аналіз причин травматизму та розробка профілактичних заходів.
- Контроль за дотриманням правил і норм охорони праці.

Права служби охорони праці

- Вимагати від керівників підрозділів усунення порушень законодавства про охорону праці.

- Зупиняти роботи у разі загрози життю та здоров'ю працівників.
- Доступ до будь-яких об'єктів підприємства для перевірки умов праці.
- Отримувати інформацію та документи, необхідні для виконання обов'язків.

Комісія з питань охорони праці підприємства

Комісія створюється на підприємствах з метою забезпечення паритетного підходу роботодавця і працівників у вирішенні питань охорони праці. До складу комісії входять представники адміністрації, профспілок, служби охорони праці та представники працівників. Обов'язки комісії з охорони праці

- Контроль за виконанням заходів з охорони праці.
- Участь у розробці планів і програм з охорони праці.
- Аналіз стану умов праці на підприємстві.
- Надання пропозицій щодо поліпшення умов праці.

Права комісії з охорони праці

- Запитувати необхідну інформацію від підрозділів підприємства.
- Перевіряти стан виконання заходів з охорони праці.
- Вносити пропозиції щодо притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні правил охорони праці.

Навчання з питань охорони праці

Навчання проводиться відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці.

Види навчання та інструктажів:

1. Вступний інструктаж.
2. Первинний інструктаж на робочому місці.
3. Повторний інструктаж (проводиться щонайменше раз на 6 місяців).
4. Позаплановий інструктаж (при зміні умов праці або аваріях).
5. Цільовий інструктаж (перед виконанням небезпечних робіт).

Перевірка знань:

- Працівники та посадові особи проходять перевірку знань після навчання або інструктажів.
- Створюється комісія для перевірки знань, яка проводить іспит або тестування.

Посадові особи, які проходять навчання раз на 3 роки:

- Керівники підприємств і їх заступники.
- Керівники структурних підрозділів.
- Спеціалісти служби охорони праці.
- Посадові особи та працівники.

Переліки робіт

Роботи з підвищеною небезпекою:

Затверджуються нормативно-правовими актами. Включають:

- Роботи на висоті.
- Роботи з використанням небезпечних речовин.
- Зварювальні роботи.
- Роботи в замкнених просторах.

Роботи, які потребують професійного добору:

- Роботи в умовах підвищеного психологічного навантаження.
- Управління транспортними засобами.
- Роботи з джерелами іонізуючого випромінювання.

Фінансування охорони праці

Роботодавець зобов'язаний виділяти кошти на охорону праці не менше ніж 0,5% від фонду оплати праці.

Інші джерела фінансування:

- Кошти державного бюджету.

- Спонсорські внески.
- Інвестиції в програми покращення умов праці.

Заходи, витрати на які включаються до валових витрат:

- Придбання засобів індивідуального та колективного захисту.
- Проведення навчання та інструктажів з охорони праці.
- Виконання атестації робочих місць.
- Забезпечення медичних оглядів працівників.
- Розробка та впровадження систем безпеки на виробництві.

Основні вимоги Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві

Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві затверджене постановою Кабінету Міністрів України, встановлює єдиний порядок розслідування та обліку випадків, які виникають під час виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Воно є обов'язковим для всіх суб'єктів господарювання незалежно від форми власності.

1. Об'єкти розслідування

Розслідуванню підлягають:

1. Нещасні випадки:
 - Що сталися на території підприємства або в іншому місці виконання трудових обов'язків.
 - У дорозі на роботу чи з роботи (при організованому транспортуванні роботодавцем).
2. Професійні захворювання:
 - Захворювання, викликані дією шкідливих виробничих факторів.
3. Аварії:
 - Події, що призвели до зупинки виробництва або завдали шкоди здоров'ю чи навколишньому середовищу.

2. Основні вимоги щодо розслідування

Обов'язки роботодавця у разі нещасного випадку:

- негайно організувати першу медичну допомогу потерпілому.
- Повідомити про випадок відповідні органи:
 - Державну службу з питань праці (Держпраці).
 - Фонд соціального страхування.
 - Профспілкову організацію (за наявності).
 - Органи місцевого самоврядування у разі тяжких наслідків чи смертельних випадків.
- Призначити комісію з розслідування нещасного випадку.

Категорії розслідувань:

1. Спеціальне розслідування:
 - Проводиться у разі смертельних випадків, групових нещасних випадків, важких травм або аварій.
2. Звичайне розслідування:
 - Виконується для інших нещасних випадків чи професійних захворювань.

Термін проведення розслідування:

- Для звичайних випадків — не більше 3 робочих днів.
- Для спеціального розслідування — до 15 робочих днів (з можливістю продовження за необхідності).

Документація, яка оформлюється за результатами розслідування:

1. Акт за формою Н-1 — складається у разі, якщо випадок визнано таким, що пов'язаний із виробництвом.
2. Акт за формою НПВ — якщо випадок не визнано пов'язаним із виробництвом.

3. Протокол розслідування нещасного випадку.
 4. Матеріали розслідування — пояснення свідків, висновки експертів, медичні документи тощо.
3. Визначення причин і заходів з попередження
- Комісія зобов'язана встановити:
 - Обставини, що призвели до випадку.
 - Технічні, організаційні, або людські причини нещасного випадку.
 - Розробити рекомендації щодо попередження аналогічних випадків.
 - Винні особи можуть бути притягнуті до відповідальності (дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної).
4. Вимоги до обліку нещасних випадків
1. Реєстрація випадків:
 - Кожен нещасний випадок фіксується в журналі обліку нещасних випадків на підприємстві.
 2. Звітність:
 - Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про випадки до Держпраці та Фонду соціального страхування.
 3. Архівування матеріалів:
 - Документи з розслідування зберігаються на підприємстві не менше 45 років.
5. Права та обов'язки комісії з розслідування
- Права комісії:
- Доступ до місця події, документів і обладнання.
 - Одержання пояснень від працівників і керівництва.
 - Залучення експертів для визначення технічних і медичних причин.
- Обов'язки комісії:
- Об'єктивно вивчити обставини і причини випадку.
 - Підготувати звіт і акти за результатами розслідування.
 - Надати роботодавцю рекомендації щодо усунення небезпек.
6. Фінансування розслідування
- Витрати на проведення розслідувань покладаються на роботодавця, включаючи оплату експертиз та інших пов'язаних витрат.
7. Особливості розслідування професійних захворювань
- Розслідування професійних захворювань проводиться за участю закладів охорони здоров'я.
 - Визначається ступінь шкідливості умов праці, які спричинили захворювання.
 - Видається медичний висновок, який є підставою для складання акта.
- Ці положення спрямовані на своєчасне розслідування та документування випадків, що дає змогу уникнути повторення подібних ситуацій, покращити умови праці та захистити права працівників.

Нормативно-правові акти з охорони праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці

Нормативно-правові акти (НПА) з охорони праці встановлюють вимоги щодо забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників, а також відповідальність за дотримання норм. Вони охоплюють закони, підзаконні акти, стандарти, правила, інструкції та акти підприємств.

1. Основні нормативно-правові акти з охорони праці

1. Закони України:

- Закон України «Про охорону праці».
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
- Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».
- Закон України «Про цивільний захист».

- Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку».
- 2. Кодекси:
 - Кодекс законів про працю України (КЗпП).
 - Кодекс цивільного захисту України.
- 3. Підзаконні акти:
 - Постанови Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України.
 - Накази Міністерства економіки, Міністерства освіти і науки України, Держпраці та інших органів державного регулювання.

2. Опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів

Опрацювання:

- Розробка проектів НПА здійснюється спеціалізованими органами, як-от Державна служба України з питань праці (Держпраці), Міністерство охорони здоров'я, профспілки, роботодавці та наукові установи.
- Проекти нормативних актів проходять експертизу та погодження з усіма зацікавленими сторонами.
- Публікація проектів для громадського обговорення.

Прийняття:

- НПА приймаються відповідно до законодавчо встановленої процедури.
- Закони ухвалює Верховна Рада України, а підзаконні акти затверджуються Кабінетом Міністрів, міністерствами чи іншими органами виконавчої влади.

Скасування або припинення чинності:

- Нормативний акт скасовується у разі втрати актуальності, зміни законодавства або прийняття нового акту.
- Тимчасове припинення чинності можливе за рішенням органу, який його затвердив, або за рішенням суду.

3. Акти підприємств з охорони праці

На рівні підприємства діють локальні акти, які конкретизують вимоги нормативно-правових актів відповідно до особливостей діяльності організації.

Основні акти підприємства:

1. Положення про службу охорони праці.
2. Інструкції з охорони праці для окремих видів робіт.
3. Плани заходів щодо покращення умов праці.
4. Програми навчання та інструктажів з охорони праці.
5. Накази та розпорядження з питань охорони праці.
6. Положення про комісію з питань охорони праці.

Порядок затвердження локальних актів:

- Акти підприємства затверджуються наказом роботодавця.
- Їх розробляють служби охорони праці разом із представниками профспілок або уповноваженими працівниками.

4. Забезпечення працівників нормативно-правовими актами з охорони праці

Обов'язки роботодавця:

1. Надати працівникам доступ до актуальних нормативно-правових актів з охорони праці.
2. Розмістити локальні акти підприємства у доступних місцях (наприклад, на інформаційних стендах).
3. Забезпечити можливість ознайомлення з НПА під час навчань, інструктажів і перевірок знань.

Способи забезпечення працівників інформацією:

- Організація спеціалізованих бібліотек, інформаційних стендів.
- Використання електронних баз даних з охорони праці.
- Проведення інформаційних занять, лекцій, семінарів.
- Видача копій інструкцій і положень для ознайомлення.

5. Відповідальність за порушення норм охорони праці

1. Роботодавці та посадові особи несуть відповідальність за:
 - Недотримання вимог законодавства.
 - Незабезпечення працівників нормативними актами.
2. Працівники зобов'язані дотримуватися інструкцій і правил, встановлених нормативно-правовими актами.

Дотримання НПА з охорони праці сприяє зниженню рівня виробничого травматизму, підвищенню культури безпеки праці та ефективному управлінню ризиками на робочих місцях.

Державне управління охороною праці

Державне управління охороною праці в Україні — це система органів державної влади, які забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері охорони праці. Метою цього управління є забезпечення безпечних і здорових умов праці, запобігання травматизму, професійним захворюванням та аваріям на виробництві.

1. Основні завдання державного управління охороною праці

1. Формування державної політики у сфері охорони праці.
2. Розробка та прийняття законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці.
3. Контроль за дотриманням законодавства з охорони праці.
4. Здійснення державного нагляду за станом охорони праці на підприємствах.
5. Надання методичної, консультативної та інформаційної допомоги роботодавцям і працівникам.
6. Організація навчання, підвищення кваліфікації фахівців у сфері охорони праці.
7. Координація діяльності органів влади, громадських організацій, профспілок і роботодавців щодо охорони праці.
8. Забезпечення фінансування заходів з охорони праці та стимулювання підприємств до впровадження сучасних систем управління безпекою праці.

2. Органи державного управління охороною праці

Верховна Рада України

- Затверджує закони, які регулюють охорону праці.
- Встановлює державну політику у сфері охорони праці.

Кабінет Міністрів України

- Реалізує державну політику у сфері охорони праці.
- Затверджує підзаконні нормативно-правові акти.
- Координує діяльність органів виконавчої влади у сфері охорони праці.

Центральні органи виконавчої влади:

1. Державна служба України з питань праці (Держпраці):

- Основний орган, що здійснює державний нагляд за дотриманням законодавства з охорони праці.
- Проводить розслідування аварій, нещасних випадків та професійних захворювань.
- Видає дозволи на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатацію небезпечних об'єктів.

2. Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ):

- Розробляє санітарно-гігієнічні норми та вимоги.
- Контролює стан здоров'я працівників через медичні огляди.

3. Міністерство внутрішніх справ України (МВС):

- Забезпечує заходи цивільного захисту, пов'язані з аваріями та катастрофами.

4. Фонд соціального страхування України:

- Фінансує заходи з охорони праці.
- Забезпечує соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.

3. Інструменти та механізми державного управління

Нормативно-правове регулювання:

- Прийняття законів, кодексів, стандартів і технічних регламентів.

Контроль та нагляд:

- Проведення перевірок підприємств на відповідність вимогам охорони праці.
- Застосування санкцій за порушення (штрафи, зупинка виробництва тощо).

Фінансові механізми:

- Стимулювання роботодавців через податкові пільги за інвестиції у безпеку праці.
- Фінансування заходів з охорони праці через державний бюджет і Фонд соціального страхування.

Навчання та інформаційна підтримка:

- Організація освітніх програм і семінарів для роботодавців і працівників.
- Випуск інформаційних матеріалів з охорони праці.

4. Участь соціальних партнерів у державному управлінні охороною праці

1. Профспілки:

- Захищають права працівників на безпечні умови праці.
- Контролюють виконання роботодавцями законодавства з охорони праці.

2. Роботодавці:

- Впроваджують системи управління охороною праці.
- Забезпечують фінансування заходів з охорони праці на підприємстві.

3. Громадські організації:

- Поширюють інформацію про безпечну працю.
- Сприяють розробці та прийняттю нових стандартів.

5. Пріоритети державної політики в галузі охорони праці

- Забезпечення прав працівників на безпечні умови праці.
- Підвищення відповідальності роботодавців за стан охорони праці.
- Впровадження сучасних технологій та підходів до управління безпекою.
- Зменшення виробничого травматизму та професійних захворювань.
- Підвищення рівня обізнаності працівників про їхні права та обов'язки.

Державне управління охороною праці є невід'ємною складовою системи захисту прав працівників, спрямованою на створення безпечних умов праці та підтримання соціально-економічного добробуту в суспільстві.

Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, до посадових осіб та працівників за порушення вимог щодо охорони праці.

Відповідальність за створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного управління охороною праці:

Адміністративна відповідальність.

Кримінальна відповідальність.

Перевірки і контроль за виконанням вимог охорони праці

Державна служба України з питань праці (Держпраці) здійснює планові та позапланові перевірки.

У разі виявлення порушень посадові особи Держпраці мають право:

Застосовувати фінансові санкції.

Зупиняти виробничу діяльність.

Притягати винних осіб до відповідальності.

Порядок застосування штрафних санкцій

Складання акту перевірки, у якому фіксуються всі порушення.

Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.

Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань в Україні регулюється Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування". Це форма соціального захисту працівників, що гарантує їм право на компенсацію у випадках травмування на роботі чи професійного захворювання.

1. Основні положення Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування"

Завдання страхування:

1. Захист працівників у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання.
2. Відшкодування шкоди, завданої здоров'ю застрахованої особи.
3. Профілактика нещасних випадків і професійних захворювань.
4. Фінансова підтримка постраждалих і членів їхніх сімей.

Сфера дії закону:

- Закон поширюється на всіх найманих працівників, які працюють за трудовим договором або іншим договором, що передбачає виконання роботи.
- Страхування обов'язкове для підприємств усіх форм власності, включаючи фізичних осіб-підприємців.

Основні принципи страхування:

1. Обов'язковість страхування для всіх роботодавців.
2. Соціальна справедливість: виплати надаються незалежно від фінансового стану роботодавця.
3. Страхові виплати здійснюються за рахунок страхових внесків роботодавців.
4. Комплексний підхід: поєднання відшкодування шкоди та профілактичних заходів.

Управління страхуванням:

- Управління системою соціального страхування здійснює Фонд соціального страхування України (ФССУ).
- Фонд є неприбутковою організацією, що діє на засадах самоврядування.
- Керівництво Фондом здійснюється правлінням, до складу якого входять представники держави, роботодавців та профспілок.

2. Обов'язки Фонду соціального страхування

1. Відшкодування шкоди:

- Матеріальна шкода:
 - Виплата допомоги у разі тимчасової втрати працездатності.
 - Одноразова або щомісячна компенсація працівнику чи його родині у разі стійкої втрати працездатності або смерті працівника.
- Моральна шкода:
 - Компенсація за моральні страждання, спричинені травмою чи професійним захворюванням.

2. Профілактична діяльність:

- Проведення аналізу причин нещасних випадків та професійних захворювань.
- Розробка та впровадження заходів для запобігання ризикам на робочих місцях.
- Фінансування програм підвищення безпеки праці та навчання з питань охорони праці.

3. Фінансування страхування:

- Фонд фінансується за рахунок:
 - Страхових внесків роботодавців.
 - Штрафних санкцій за порушення законодавства з охорони праці.
 - Доходів від розміщення тимчасово вільних коштів.
- Фонд покриває:
 - Медичну допомогу постраждалим.
 - Реабілітацію та протезування.
 - Придбання спеціальних засобів пересування для інвалідів праці.
 - Профілактичні заходи на підприємствах.

3. Страхові виплати

1. У разі нещасного випадку:

- Допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.
- Одноразова допомога у разі стійкої втрати працездатності.
- Щомісячні страхові виплати.

2. У разі професійного захворювання:

- Компенсація витрат на лікування.
- Відшкодування втраченого заробітку через зниження працездатності.
- Виплати членам сім'ї у разі смерті працівника.

4. Роль роботодавця у системі соціального страхування

1. Сплата страхових внесків до Фонду.
2. Забезпечення безпечних умов праці.
3. Своєчасне інформування Фонду про випадки травмування працівників чи виявлення професійних захворювань.
4. Надання доступу до розслідування нещасних випадків на виробництві.

Система соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань в Україні спрямована на забезпечення соціального захисту працівників, відшкодування шкоди постраждалим і профілактику травматизму. Її ефективність залежить від чіткого дотримання законодавства як роботодавцями, так і працівниками.

Основні положення Закону України "Про колективні договори і угоди"

Закон України "Про колективні договори і угоди" (далі – Закон) регулює відносини, пов'язані з укладанням, виконанням колективних договорів і угод, а також сприяє узгодженню інтересів сторін трудових відносин. Метою Закону є створення умов для ефективного співробітництва між роботодавцями та працівниками.

1. Поняття та сфера дії колективного договору

- Колективний договір – це угода між роботодавцем (або групою роботодавців) і профспілкою (або іншими представниками працівників), яка регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини на підприємстві, в установі або організації.
- Сфера дії Закону:
 - Закон поширюється на підприємства всіх форм власності, установи, організації, фізичних осіб, які використовують найману працю.
 - Колективний договір обов'язковий для виконання всіма працівниками та роботодавцем.

2. Основні положення колективного договору

Зміст колективного договору

Колективний договір може регулювати такі питання:

1. Оплата праці, включаючи мінімальні гарантії заробітної плати.
2. Тривалість робочого часу та відпочинку.
3. Умови охорони праці та техніки безпеки.
4. Порядок професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників.
5. Соціальні гарантії, пільги для працівників і членів їхніх сімей.
6. Обов'язки сторін щодо дотримання трудової дисципліни.
7. Порядок вирішення трудових спорів і конфліктів.

Сторони колективного договору

- Від працівників: Профспілка або інші уповноважені представники трудового колективу.
- Від роботодавця: Власник підприємства, керівник або їх представники.

Тривалість робочого часу працівників.

Робочий час поділяється на такі види: нормальної тривалості, скороченої тривалості, неповний робочий час

Конкретна тривалість робочого часу встановлюється на рівні організації - через локальні нормативно-правові акти та за угодою сторін трудового договору. Тривалість

робочого часу може встановлюватися з розрахунку на різні календарні періоди: добу, тиждень, місяць, рік.

Для працівників встановлюється кількість робочих годин та кількість робочих днів за тиждень. Тривалість роботи в інші періоди (місяць, рік) розраховується залежно від тривалості робочого тижня та кількості робочих днів.

Робочий тиждень - це тривалість робочого часу протягом календарного тижня.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу ніж 40 годин на тиждень.

Відповідно до ст. 52 КЗпП України для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної організації профспілки (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Скорочена тривалість робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу згідно ст. 51 КЗпП України встановлюється: для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку.

Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі

Встановлення скороченого робочого часу не впливає на розмір заробітної плати. Це означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (ст. 53 КЗпП).

Праця жінок

Охорона праці жінок регулюється ст. 10 Закону України «Про охорону праці» та ст. 174-186 Кодексу законів про працю України.

Забороняється застосування праці жінок :

- на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці *(відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці);*
- на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного й побутового обслуговування);
- залучення жінок до підняття і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми *(відповідно до граничних норм підіймання і переміщення важких речей);*

- у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст.175 КзпПУ).

Не допускається залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (Ст. 176 КзппУ). Жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (Ст. 177 КзппУ).

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (Ст. 178 КзппУ). До переведення на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. (Ст. 184 КзппУ)

Власник повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу. (Ст. 185 КзппУ)

Праця осіб з інвалідністю

Відповідно до ст. 19 Закону № 875 для підприємств встановлено норматив працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від 8 до 25 осіб, то одне робоче місце.

Водночас підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (далі — МСЕК) та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників (ст. 12 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ). Під час укладення трудового договору особа з інвалідністю має надати роботодавцеві, серед інших документів, визначених ч. 2 ст. 24 КЗпП, документи, які підтверджують інвалідність, а саме довідку МСЕК та виписку з акта огляду в МСЕК; індивідуальну програму реабілітації людини з інвалідністю.

Відповідно до рекомендації МСЕК під час прийому на роботу не встановлюються випробування для працівників з інвалідністю, направлених на роботу (ч. 3 ст. 26 КЗпП).

Праця молоді

Охорона праці неповнолітніх регулюється ст. 11 Закону України «Про охорону праці» та ст.187-200 Кодексу законів про працю України.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. (Ст. 187 КЗППУ)

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше **16 років**. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли **15 років**. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними **14-річного віку** за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. (Ст. 187 КЗППУ)

Неповнолітні приймаються на роботу лише після медичного огляду і до досягнення ними 21-річного віку зобов'язані щороку проходити медичний огляд (ст. 191 КЗпП України). При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній зарібок (ч.1 ст.114 КЗпП).

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціатики власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах молоді (ст.198 КЗпП). При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Забороняється застосування праці неповнолітніх (осіб віком до вісімнадцяти років) (ст. 11 ЗАКОН УКРАЇНИ Про ОП, ст.190 КЗпП):

- на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці (відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці);
- на підземних роботах;
- до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні; (нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку);
- на роботах, що пов'язані винятково з підйомом, утриманням або переміщенням вантажів⁴
- на роботах, пов'язаних з підйманням і переміщенням вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, а час роботи з вантажами складає більше 1/3 часу робочої зміни (відповідно до граничних норм підймання і переміщення важких речей).

Тривалість робочого дня для неповнолітніх становить (ст. 51 КЗпП України): для неповнолітніх віком від **16 до 18 років** – 36 годин на тиждень, для неповнолітніх віком від **15 до 16 років** та учнів віком від **14 до 15 років**, які працюють в період канікул – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, **не може перевищувати половини** максимальної тривалості робочого часу, вказаної вище для осіб відповідного віку.

Відповідно до ЗАКОН УКРАЇНИ “Про відпустки”, для неповнолітніх осіб встановлюється **щорічна основна відпустка** тривалістю 31 день у зручний для них час. Щорічні відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві.

Індивідуальні трудові спори

Трудові спори - це спори, де однією стороною виступає роботодавець, а іншою - працівник (працівники). Розрізняють два види: індивідуальні та колективні. Індивідуальний трудовий спір - це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори.

Колективні трудові спори (конфлікти) — розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- невиконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Відповідальність за порушення законодавства про працю.

Порушення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці передбачає адміністративну, кримінальну та дисциплінарну відповідальність. Санкції застосовуються до юридичних і фізичних осіб, посадових осіб та працівників, які порушили встановлені норми.

1. Адміністративна відповідальність

До юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю:

Штрафи за порушення вимог охорони праці (Відповідно до статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП)).

До працівників:

За невиконання обов'язків з охорони праці працівником: до 170 грн.

2. Кримінальна відповідальність

Відповідно до Кримінального кодексу України (ККУ):

Стаття 271. Порушення вимог законодавства про охорону праці:

Стаття 272. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою:

3. Дисциплінарна відповідальність

До посадових осіб:

Оголошення догани або звільнення з посади за систематичні порушення вимог охорони праці.

До працівників:

Накладення догани або звільнення за грубі порушення інструкцій з охорони праці.

4. Матеріальна відповідальність

Відшкодування збитків працівнику, якщо через порушення охорони праці завдано шкоди здоров'ю.

Відшкодування збитків, завданих підприємству через порушення працівниками правил охорони праці.

Державне законодавство України передбачає суворі штрафи та відповідальність за порушення вимог охорони праці. Це спрямовано на забезпечення безпечних умов праці, захист здоров'я працівників та попередження травматизму й аварій на виробництві.