Тема №.1. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

Законодавчими актами, що визначають основні положення про охорону праці, є: загальні закони України, а також спеціальні законодавчі акти.

До загальних законів, що визначають основні положення про охорону праці належать: Конституція України, Закони України »Про охорону праці», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Кодекс законів про працю України (КЗпП).

Спеціальними законодавчими актами в галузі охорони праці є Державні нормативні акти про охорону праці, Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці, Будівельні норми та правила, Санітарні норми, Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів та інші нормативні документи.

Основним законом, що гарантує право громадян на безпечні та нешкідливі умови праці, є Конституція України, в який питанням охорони праці присвячені статті 43, 45 та 46.

В статті 43 Конституції України записано:

1. «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»,
2. «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці,
3. заробітну плату, не нижчу від визначеної законом»,
4. «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров’я роботах забороняється».

Держава:

1. створює умови для повної зайнятості працездатного населення,

2. рівні можливості для громадян у виборі професії та роду трудової діяльності,
3. здійснює програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки робітників.

Роботодавець (власник підприємства) зобов'язаний забезпечити нешкідливі умови праці відповідно до вимог безпеки і гігієни праці.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується:

1. наданням днів щотижневого відпочинку,
2. оплачуваної щорічної відпустки,
3. встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв,
4. скороченої тривалості роботи у нічний час.

У тексті статті 46 Конституції України вказано на те, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі:

1. повної, часткової або тимчасової втрати працездатності,
2. втрати годувальника,
3. безробіття з незалежних від них обставин,
4. у старості
5. та в інших випадках, передбачених законом.

Закон України "Про охорону праці"

Закон України "Про охорону праці" — 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 органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Закон дозволяє:

- створити органи управління охороною праці та систему органів нагляду за охороною праці;
- створити власну нормативну базу з охорони праці;
- забезпечити гласність з питань охорони праці;
- ввести економічні важелі управління охороною праці;
- визначити роль колективних договорів;
- ввести нові інститути управління і нагляду за охороною праці на підприємстві (уповноважені трудових колективів та комісії з питань охорони праці підприємств);
- розпочати підготовку дипломованих спеціалістів з охорони праці.

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності організуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами та організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями.

Чітко виражена і соціальна спрямованість Закону. Він гарантує не лише здорові та безпечні умови праці, а й соціальний захист трудівників, інвалідів праці, а також сімей тих, хто загинув на виробництві. Закон передбачає також відшкодування моральної шкоди працівникові, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної шкоди потерпілому, порушення його нормальних життєвих зв'язків. Розмір відшкодування моральної шкоди може досягати 200 мінімальних заробітних плат незалежно від інших виплат.

Вперше Закон проголошує, що працівник може відмовитись від роботи, якщо не виконується законодавство з охорони праці, а власник при цьому буде виплачувати йому середній заробіток.

Фінансування охорони праці здійснюється власником. Працівник не несе ніяких витрат на заходи з охорони праці. Для фінансування заходів з охорони праці на підприємствах, в галузях і на державному рівні створюються фонди охорони праці.

Кодекс законів про працю.

Кодекс законів про працю України — основний закон національного трудового законодавства.

Законодавство про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності. Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві, в установі тощо.

Працівники мають право на: відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки;здорові і безпечні умови праці; матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, в разі хвороби, втрати працездатності, а також матеріальну допомогу в разі безробіття; об'єднання в професійні спілки; вирішення колективних трудових конфліктів.

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з вимогами законодавства України про працю, є недійсними.

Закон України « Основи законодавства України про охорону здоров'я»

Кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. Суспільство і держава відповідальні перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень здоров'я і збереження генофонду народу України, забезпечують пріоритетність охорони здоров'я в діяльності держави, поліпшення умов праці, навчання, побуту і відпочинку населення, розв'язання

екологічних проблем, вдосконалення медичної допомоги і запровадження здорового способу життя.

Основи законодавства України про охорону здоров'я визначають правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні, регулюють суспільні відносини у цій галузі з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, що шкідливо впливають на їх здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості.

За Конституцією України кожен громадянин України має право на охорону здоров'я. Це право передбачає: життєвий рівень, необхідний для підтримки здоров'я людини; безпечне для життя і здоров'я навколишнє природне середовище; безпечні і здорові умови праці, навчання, побуту і відпочинку; кваліфіковану медико-санітарну допомогу, до якої входить також вільний вибір лікаря та медичної установи; відшкодування шкоди, завданої здоров'ю.

Держава згідно з Конституцією України гарантує всім громадянам реалізацію їхніх прав у сфері охорони здоров'я шляхом: створення мережі закладів охорони здоров'я; надання всім громадянам гарантованого рівня медико-санітарної допомоги; здійснення державного нагляду в сфері охорони здоров'я; встановлення відповідальності за порушення прав громадян у сфері охорони здоров'я.

Громадяни України зобов'язані: піклуватися про своє здоров'я і здоров'я своїх дітей, не шкодити здоров'ю інших громадян; проходити своєчасно профілактичні щеплення та медичні огляди; надавати невідкладну допомогу іншим громадянам, які знаходяться в умовах, що загрожують їхньому життю і здоров'ю. Окремо в Законі наголошено про охорону здоров'я матері та дитини, неповнолітніх.

У статті 65 Закону йдеться про контроль за трудовим і виробничим навчанням та умовами праці підлітків. Держава піклується, щоб виробниче навчання підлітків велося тільки з тих професій, які відповідають їх вікові, фізичному і розумовому розвитку та стану здоров'я. Трудове і виробниче

навчання здійснюється під систематичним медичним контролем. Медичні огляди працюючих підлітків повинні проводитись не рідше 1 разу на рік.

Закон України "Про пожежну безпеку".

Закон визначає правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України. Забезпечення пожежної безпеки є невід'ємною частиною державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища. Цей Закон наголошує, що забезпечення пожежної безпеки підприємств покладається на їх керівників.

Власники підприємств, установ та організацій або уповноважені ними органи (далі - власники), а також орендарі зобов'язані: розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки, впроваджувати досягнення науки і техніки, позитивний досвід; відповідно до нормативних актів з пожежної безпеки розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші нормативні акти, що діють у межах підприємства, установи та організації, здійснювати постійний контроль за їх додержанням; забезпечувати додержання протипожежних вимог стандартів,

норм, правил, а також виконання вимог приписів і постанов органів державного пожежного нагляду; організовувати навчання працівників правил пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їх забезпечення;у разі відсутності в нормативних актах вимог, необхідних для забезпечення пожежної безпеки, вживати відповідних заходів, погоджуючи їх з органами державного пожежного нагляду; утримувати в справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їх використання не за призначенням; створювати у разі потреби відповідно до встановленого порядку підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу; подавати на вимогу державної пожежної охорони відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів і продукції, що ними виробляється; здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж і використання для цієї мети виробничої втоматики;

своєчасно інформувати пожежну охорону про несправність пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на своїй території; проводити службове розслідування випадків пожеж, створювати у разі потреби відповідно до встановленого порядку підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу; подавати на вимогу державної пожежної охорони відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів і продукції, що ними виробляється; здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж і використання для цієї мети виробничої автоматики; своєчасно інформувати пожежну охорону про несправність пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на своїй території; проводити службове розслідування випадків пожеж.

У загальноосвітніх, професійних і вищих навчально-виховних закладах організовується вивчення правил пожежної безпеки на виробництві та в побуті, а також дій на випадок пожежі.

Державний пожежний нагляд за станом пожежної безпеки в населених пунктах і на об'єктах незалежно від форм власності здійснюється державною пожежноюохороною. На об'єктах міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, створюються підрозділи відомчої пожежної (пожежно-сторожової) охорони. У селищах і селах місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування створюються підрозділи місцевої пожежної охорони .На підприємствах з метою проведення профілактики пожеж, організації їх гасіння утворюються добровільні пожежні дружини.

Усі працівники при прийнятті на роботу і щорічно за місцем роботи проходять інструктажі з питань пожежної безпеки. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

За порушення вимог пожежної безпеки до службових осіб застосовуються штрафні санкції.

Громадський контроль за виконанням вимог законодавства з пожежної безпеки здійснюють добровільні пожежні дружини.

Нагляд за додержанням законності в діяльності пожежної охорони здійснює Генеральний прокурор України.

Тема №. 2. Система управління охороною праці в організації

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 робітників і службовців підприємств, установ, організацій.

На підставі типових правил розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням умов праці даного підприємства та у відповідності до Конституції України, Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових актів. У правилах внутрішнього трудового розпорядку:

1. конкретизуються обов'язки адміністрації, робітників і службовців,
2. питання прийому на роботу і звільнення,
3. використання робочого часу,
4. порядок застосування заходів заохочення за сумлінну працю та заходів впливу на порушників трудової дисципліни.

Вказані правила окремо нагадують про обов'язки власника поліпшувати умови праці, дотримуватись вимог нормативних актів з охорони праці.

Управління охороною праці (УОП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці, це:

- держава (Кабінет Міністрів України; галузеві Міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та самоврядування);
- роботодавці (власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);
- працівники (трудові колектив підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

Системний підхід та аналіз при організації охорони праці на виробництві.

Для того, щоб гарантувати на виробництві виконання усіх робіт найбільш безпечним способом, та позбавити працюючих від небажаного ризику травм, пошкодження здоров'я чи майна, охорона праці використовує системний підхід та системний аналіз.

Системою, яка вивчається в охороні праці, є система "людина – виробниче середовище". Процес системного аналізу здійснюється відносно виробничого середовища, де люди, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення є складовими частинами, які можуть впливати на безпеку та успішне виконання роботи або поставленої задачі.

Зміст системного підходу полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та взаємозв'язками з іншими системами. Системний підхід дозволяє вивчати систему управління в сукупності всіх її елементів і аналізувати як статичний, так і динамічний її стан.

Більшість посадових осіб, підприємців та бізнесменів розглядає економічні та соціальні чинники не узгоджено, що призводить до безсистемності в процесі прийняття рішень. Для того, щоб подальший розвиток того чи іншого виробництва був економічно ефективним й одночасно соціально справедливим, необхідно знати і розуміти всі системні зв'язки в процесі його функціонування.

Безумовно, що системний підхід повинен бути основним методичним засобом вирішення проблем охорони праці.

Загальна структура та завдання системи управління охороною праці на підприємстві.

Система управління охороною праці на підприємстві - це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану,

планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці.

СУОПП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій.

Створення СУОПП – це, в першу чергу, визначення керівництвом підприємства політики в галузі охорони праці, а саме:

- працеохоронної політики стосовно зобов'язань, намірів та заходів в сфері охорони праці,
- визначення мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління,
- побудови організаційної структури управління,
- створення ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОПП,
- оцінка ризиків, розробка та впровадження комп'ютеризованих технологій управління,
- забезпечення відповідного контролю за ефективністю роботи СУОПП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.

Мета управління охороною праці на підприємстві – це реалізація конституційних прав працівників та забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Управління охороною праці на підприємстві здійснює роботодавець або довірена ним особа, а в цехах, виробничих ділянках, службах,підрозділах тощо – керівники відповідних служб і підрозділів.

Основні завдання СУОПП:

- запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;
- дотримання вимог колективних договорів, законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці;
- виховання самосвідомості працівників підприємства з питань безпеки праці з метою їх ставлення до них, як до головних своїх обов'язків;
- залучення працівників підприємства до планування, організації, мотивації, контролю та оцінки ефективності заходів з охорони праці;
- визначення і розподіл обов'язків, прав і відповідальності за стан охорони праці між всіма керівниками підприємства;
- забезпечення необхідної компетенції посадових осіб, спеціалістів та всіх працівників в питаннях, що пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, розумінням своїх прав, обов'язків і відповідальності;
- раціональне розподілення фінансових, матеріальних та людських ресурсів для забезпечення ефективного функціонування СУОПП;
- забезпечення працівникам соціальних гарантій в сфері охорони праці у колективному договорі (угоді, трудовому договорі);

- постійне підвищення ефективності функціонування СУОПП.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що перебувають у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою.

У суб'єкті управління можна виділити два органи:

a. управляючий
b. виконавчий.

Управління завжди здійснюється задля досягнення певної мети. Мета управління охороною праці – забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

І суб'єкт, і об'єкт системи визначаються її рівнем. На державному рівні суб'єктом управління є Кабінет Міністрів, виконавчим органом є Держгірпромнагляд, а об'єктами управління – діяльність галузевих міністерств, обласних і місцевих державних адміністрацій із забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

На галузевому рівні суб'єктом управління є відповідне галузеве міністерство або відомство (комітет), а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єкт управління на регіональному рівні – відповідна державна адміністрація, а об'єкт управління – діяльність підприємств, установ та організацій, розташованих на території даного регіону, із забезпечення на них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єктом управління в СУОП підприємства є роботодавець, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів і служб підприємства із забезпечення безпечних і

здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах і на підприємстві загалом.

Типова СУОП підприємства функціонує таким чином. Роботодавець (керівник, технічний директор) аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства і зовнішню інформацію (зміни в законодавстві, новітні досягнення, розробки з охорони праці тощо) та приймає рішення, спрямовані на підвищення рівня безпеки праці. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства (виконавчий орган СУОП), підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (управляючому органу).

ТЕМА № 3 Колективний договір, трудовий договір: поняття та порядок укладення

Колективний договір - це нормативно-правовий договір, що укладається на виробничому рівні між роботодавцем і найманими працівниками з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства.

Колективний договір укладається між роботодавцем і одним або кількома профспілковими (чи іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами) органами, а у разі відсутності таких органів - представниками трудящих, обраних та уповноважених трудовим колективом. Колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів трудового права.

Колективний договір укладається з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин.

Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від форм власності, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, є обов'язковим до виконання суб'єктами трудових відносин.

Навіщо існує колективний договір? У змісті колективного договору:

1) конкретизуються правові норми, встановлені державою. Наприклад конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці;

2) встановлюються умови праці, якщо згідно із законодавством це віднесено до компетенції суб'єктів договірного регулювання. Сторони встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства;

3) може йтися про підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством. Так, за кошти роботодавця для працівників можуть додатково встановлюватися пільги і компенсації;

4) заповнюються прогалини у трудовому праві.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін, зокрема:

- зміни в організації виробництва та праці;

- нормування й оплата праці, встановлення розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови і охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників та ін.

Колективний договір підлягає реєстрації органами державної виконавчої влади. Він набирає чинності від дня підписання його сторонами або від дня, зазначеного в ньому, і діє до часу укладення нового договору чи перегляду чинного.

Контроль за виконанням здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, або уповноваженими представниками. Щорічно у строки, передбачені колективним договором, сторони звітують про його виконання.

Працівники реалізують право на працю через укладання трудового договору.

Трудовий договір - це така двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін.

Трудовий договір - основний інститут у системі трудового права, він є підставою для виникнення трудових правовідносин, а також формою залучення до праці.

Зміст трудового договору формулює взаємні зобов'язання його сторін. Основною вимогою до договірних умов є правило ст. 9 КЗпП: умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з тим, що вже встановлено чинним законодавством.

Забороняється включати умову, за якою, наприклад, щорічна відпустка буде надаватися працівникові меншої тривалості, ніж 24 календарні дні, або тривалість робочого часу перевищуватиме 40 год. на тиждень. Умова, відповідно до якої

працівнику надається додатковий оплачуваний день по догляду за неповнолітніми дітьми, буде вважатися такою, що не погіршує правове становище працівника.

Умови змісту трудового договору поділяють на два види: необхідні (обов'язково відображені у трудовому договорі) та факультативні (необов'язкові, додаткові).

Обов'язкові умови трудового договору:

- оплата праці,
- місце роботи,
- трудова функція працівника (вид роботи або посада, виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію).

Факультативні умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника.

Це, як правило,

- умови про неповний робочий час,
- про сумісництво чи суміщення,
- про випробувальний строк та ін.

З'являються нові сучасні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля, нерозголошення комерційної таємниці тощо.

На Заході практикується така додаткова умова, як заборона працівнику одночасної роботи на іншого роботодавця, що означає заборону сумісництва. Чинне трудове законодавство України не містить спеціальних обмежень щодо роботи за сумісництвом.

Строк випробування - встановлюється з метою перевірки професійної придатності працівника.

КЗпП встановлює перелік категорій осіб, яким випробування при прийнятті на роботу не може бути встановлене (ст. 26):

- особи, які не досягли 18 років,
- молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів,
- особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної служби, та ін.

Загальний випробувальний:

- строк не повинен перевищувати 3 місяці,
- для робітників - 1 місяць;
- за погодженням із профспілковим комітетом він може бути продовженим до 6 місяців. Для державних службовців випробувальний строк встановлений до 6 місяців.

У період випробування працівник користується усіма правами і на нього покладаються обов'язки, визначені трудовим законодавством. Якщо протягом строку випробування виявлено невідповідність працівника виконуваній роботі, то роботодавець до закінчення цього строку має право звільнити його з роботи. Якщо роботодавець не ставить питання про припинення випробувального строку, то вважається, що випробування витримане і жодних додаткових наказів не видається. Трудові відносини тривають далі.

Контракт - особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання трудового договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Контракт укладається письмово у двох примірниках і підписується сторонами, які його уклали.

Контракт отримав юридичне оформлення у трудовому праві з березня 1991 р. Спочатку вважалося, що це випробуваний на Заході варіант найму на роботу, з його допомогою наймач має можливість формувати більш кваліфікований кадровий потенціал і позбавлятися від лінивих, несумлінних працівників, які порушують трудову дисципліну. Законодавство вказує на винятковість укладання контракту та обмеження сфери його застосування при наймі на роботу. Він може укладатися лише тоді, коли це передбачено законами України. Контракт - це завжди строковий договір, тому його можна вважати угодою, що в основі своїй погіршує правове становище працівника.

Порядок укладення трудового договору

Громадянин зобов'язаний подати паспорт, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - документ про освіту, документ про стан здоров'я. Забороняється вимагати відомості про партійну та національну приналежність, походження, прописку та документи, надання яких не передбачено законодавством.

Зміна умов трудового договору - переведення працівника на іншу роботу, посаду, чи на інше підприємство, в іншу місцевість, тимчасові переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби - допускається лише за згодою працівника.

Власник може перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я строком до одного місяця лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, виробничих аварій, а також за інших обставин, які можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Правове регулювання робочого часу

Робочий час - це норма тривалості часу, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки відповідно до закону і правил внутрішнього розпорядку, обумовлених трудовим договором.

Розрізняють:

- основний робочий час - встановлена законом або трудовим договором тривалість робочого часу, яку безумовно повинен відпрацювати працівник (існує: нормальний, скорочений та неповний робочий час);
- неосновний робочий час - законодавчо закріплене відхилення від основного робочого часу (це надурочні роботи, тривалість робочого часу у вихідні, святкові та неробочі дні).

Нормальний робочий час не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП).

Скорочений робочий час є допустимою нормою робочого часу для працівників, які мають право на такий вид робочого часу, наприклад, неповнолітні особи та ін. (не впливає на розмір заробітної плати, тривалість відпустки тощо).

Неповний робочий час встановлюється за погодженням між працівником та роботодавцем (неповний робочий тиждень, неповний робочий день). Оплата праці в цьому випадку проводиться пропорційно відпрацьованому часу.

Надурочний робочий час - це час, протягом якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу понад установлену норму робочого часу. Оплата праці за роботу в надурочний час здійснюється в підвищеному розмірі (ст. 106 КЗпК). Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Правове регулювання часу відпочинку

Стаття 45 Конституції України визначає: кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується:

- наданням днів щотижневого відпочинку,
- а також оплачуваної щорічної відпустки,
- встановленням скороченого робочого дня для окремих професій,
- скорочення тривалості роботи у нічний час.

Трудове право України визначає такі види відпочинку:

- перерви протягом робочого дня;
- щоденний відпочинок після роботи;
- щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні);
- щорічні (святкові) неробочі дні;
- щорічні відпустки та ін.

Перерви протягом робочого дня надаються працівникам для відпочинку і харчування (обідня перерва, як правило, через 4 год після початку роботи). Перерва не включається в робочий час. Початок і закінчення перерви встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд, на цей час вони можуть піти з роботи. Якщо через умови виробництва перерву встановити неможливо, працівникові має бути надана можливість прийняття їжі протягом робочого часу.

Перелік таких робіт і місце обідньої перерви визначаються керівником за погодженням із профспілковим комітетом.

Щоденним відпочинком є перерва в роботі після закінчення робочого дня. Тривалість такого відпочинку залежить від конкретного режиму робочого часу. У всіх випадках мінімальна тривалість щоденного відпочинку разом із часом обідньої перерви має бути не меншою за подвійну тривалість робочого часу в робочий день, що передує відпочинку. Наприклад, при 7-годинному робочому дні і годинній обідній перерві міждення перерва у роботі становить 16 годин.

Щотижнений відпочинок.

Вихідні дні надаються усім працівникам. Загальним вихідним днем є неділя. Другий день може визначатися графіком роботи організації, погодженим із профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

Вихідні дні на підприємствах, пов'язаних з обслуговуванням населення (у магазинах, театрах, музеях тощо), встановлюються місцевими Радами.

Законодавство про працю забороняє роботу у вихідні дні. Залучення до роботи у ці дні допускається лише з дозволу профспілки і лише у виняткових випадках за письмовим наказом керівника.

Святкові дні в Україні: 1 січня, 7 січня - Різдво, 8 березня Міжнародний жіночий день, 1-2 травня - День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня - День перемоги; 28 червня - День Конституції України; 24 серпня - День Незалежності України. Неробочими днями є дні релігійних свят: - Пасха (Великдень), Трійця.

За поданням релігійних громад інших конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств надає особам, які сповідують відповідні релігії, до 3 днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні (так, іноземні студенти, які навчаються в Україні, святкують свої національні свята).

У святкові й неробочі дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови. На бажання працівника, який працював у цей

день, йому може бути наданий інший день відпочинку або оплачена робота у подвійному розмірі.

Щорічні відпустки встановлюються відповідно до Закону України "Про відпустки" (1996). Право на відпустку мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форм власності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Законом України "Про відпустки" встановлюються такі види щорічних відпусток: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими умовами праці та ін.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за робочий рік. Право на щорічну відпустку у перший рік роботи настає після закінчення 6 місяців безперервної роботи на підприємстві.

Промислово-виробничому персоналу промисловість з особливими умовами праці вугільна, металургійна та ін. встановлена щорічна відпустка від 28 робочих днів. Керівні, педагогічні працівники мають відпустку 56 календарних днів. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Відпустка без збереження заробітної плати (до 15 календарних днів на рік) може бути надана працівникові на його прохання за угодою сторін у зв'язку з сімейними обставинами та з інших поважних причин.

Закон України "Про відпустки" передбачає випадки, коли відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникові на його прохання в обов'язковому порядку:

1)особам, які беруть шлюб (до 10 календарних днів);

2)для закінчення санаторно-курортного лікування відповідно до медичного висновку);

3)у разі смерті рідних тривалістю, залежно від ступеня спорідненості із померлим, від 3 до 7 днів;

4)для складання вступних екзаменів у вищі навчальні заклади та у ряді інших випадків.

Трудова дисципліна

Трудова дисципліна полягає у точному, неухильному і сумлінному виконанні кожним працівником покладених на нього трудових обов'язків. Це правила поведінки працівників, з яких складається внутрішній трудовий розпорядок підприємств.

Трудова дисципліна передбачає взаємні зобов'язання двох сторін трудового договору: обов'язок роботодавця - створювати працівнику умови праці, необхідні для найбільш ефективного виконання трудової функції; обов'язок працівника - неухильно дотримуватися правил поведінки, встановлених законодавчими актами.

Загальні обов'язки працівника визначені у ст. 139 КЗпП України.

Методи забезпечення трудової дисципліни. Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної продуктивної праці методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. До окремих несумлінних працівників вживаються заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Заохочення для сумлінних працівників (своєрідна форма позитивної оцінки результатів праці): оголошення подяки, нагородження цінним подарунком або грошовою премією тощо.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один із видів дисциплінарного стягнення - догана або звільнення. Керівник має право вимагати письмове пояснення. Стягнення оголошується в наказі і повідомляється працівникові під розписку. Якщо протягом року з дня накладення стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення. Протягом строку дії стягнення заохочення не застосовуються.

Типові правила внутрішнього розпорядку для державних навчально-виховних закладів надаються у ст. 19 КЗпП України.

Тема №. 4.Травматизм та професійні захворювання в галузі

Виробничий травматизм — це явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві.

Виробнича травма — це травма, одержана працюючим на виробництві внаслідок недотримання вимог охорони праці.

Нещасний випадок на виробництві — це раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок якого заподіяна шкода здоров'ю або смерть.

Нещасні випадки — це травми, гострі професійні захворювання та отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, ушкодження внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха, контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори.

Небезпечний виробничий фактор — це фактор, дія якого на працюючого у відповідних умовах призводить до травмі або іншого раптового погіршення здоров'я.

Шкідливий виробничий фактор — це фактор, вплив якого на працюючого призводить до професійного захворювання.

Залежно від рівня і тривалості дії шкідливий виробничий фактор може стати небезпечним.

Патологічний стан людини, обумовлений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих виробничих факторів, називається **професійним захворюванням**. Професійне захворювання виникає як наслідок дії на працюючого специфічних для даної роботи шкідливих виробничих факторів, і якщо їх не буде, виникнути не може. Наприклад (утворення вузликів на голосових складках у вокалістів, розтягнення та надриви м’язів і сухожиль у хореографів, перенавантаження кисті рук у оркестрових музикантів).

Професійні захворювання є наслідком багаторазової, тривалої дії на органи людини відповідних виробничих шкідливих чинників: пилу, пару, газів, шуму, вібрації, випромінювань тощо.

До професійних захворювань відносять також і професійні отруєння. Отруєння можуть бути гострими або хронічними, що виникають внаслідок тривалої дії на людину шкідливих речовин.

Нещасні випадки, пов'язані з працею на виробництві й у побуті

Нещасний випадок на виробництві — це наслідок раптової дії на працівника якогось небезпечного виробничого фактора під час виконання трудових обов'язків або завдань керівника робіт.

За кількістю потерпілих нещасні випадки бувають:

- Одиночні
- групові (одночасно з двома і більше працівниками).

Наслідком нещасного випадку може бути:

- переведення потерпілого на легшу роботу;
- одужання потерпілого;
- встановлення потерпілому інвалідності;
- смерть потерпілого.

Нещасні випадки, які виникають не на виробництві, узагальнено називають невиробничими. Всі ці травми називають **побутовим травматизмом.** В Україні щорічно в побуті травмується біля 2 млн. чол., 28 тис. з них стає інвалідами.

Основні причини травматизму і захворювань на виробництві.

Для успішного вирішення питань зниження виробничого травматизму і профзахворювань на підприємстві велике значення має знання причин їх виникнення, що дозволяє розробляти конкретні плани щодо запобігання нещасних випадків. Ці причини можна розділити на 2 групи:

- виробничо - технічні
- психофізіологічні (такі, що визначаються психологією та фізіологічними особливостями працюючих).

Виробничо-технічні причини поділяються на:

- організаційні;
- технічні;
- санітарно-гігієнічні.

До організаційних причин відносяться:

- низька виробнича дисципліна;
- неякісне навчання безпечним методам виконання робіт і проведення інструктажів;
- відсутність інструкцій на робочому місці;
- порушення режиму праці і відпочинку працюючих;
- незабезпеченість необхідною технологічною документацією;
- недостатній контроль за дотриманням норм і правил охорони праці тощо.

До **технічних причин** відносяться:

- відсутність устаткування і пристроїв на машинах, механізмах і технологічному обладнанні, що забезпечують їх безпечну роботу;
- незадовільний технічний стан машин, механізмів та технологічного обладнання;
- порушення технологічного процесу;
- низький рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;
- неправильний вибір технологічних режимів;
- неякісне проведення технічного обслуговування та ремонту машин і механізмів.

До **санітарно-гігієнічних причин** відносяться:

- невідповідність метеорологічних умов санітарним нормам;
- підвищений вміст виробничого пилу, а також отруйні-речовин у повітрі;
- незадовільний санітарний стан виробничих і побутових приміщень;
- незадовільне природне та штучне освітлення тощо.

До **психофізіологічних причин** відносяться:

- незадовільний психологічний клімат у колективі;
- антропологічна невідповідність працюючого умовам праці;
- незадоволеність працею; алкогольне сп’яніння.

Основні заходи запобігання травматизму та захворюванням на виробництві.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» власник розробляє (**за участю профспілок**) і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та підвищення існуючого рівня охорони праці, профілактики виробничого травматизму, профзахворювань та аварій. Комплексні заходи є основою для складання розділу «Охорона праці» у колективному договорі, в якому **обумовлена сума коштів з фонду охорони праці** підприємства на їх виконання.

Організаційні заходи:

- проведення навчання та інструктажів з охорони праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки;
- робота щодо професійного відбору;
- здійснення контролю за дотриманням працівниками вимог інструкцій з охорони праці.

Технічні заходи:

- модернізація технологічного, піднімально-транспортного обладнання, перепланування, розміщення обладнання;
- впровадження автоматичного та дистанційного керування виробничим обладнанням.

Санітарно-виробничі заходи:

- придбання або виготовлення пристроїв, які захищають працюючих від дії електромагнітних випромінювань, пилу, газів, шуму тощо;
- улаштування нових і реконструкція діючих вентиляційних систем, систем опалення, кондиціювання;
- реконструкція та переобладнання душових, гардеробних тощо.

Медико-профілактичні заходи:

- придбання молока, миючих та знешкоджуючих засобів;
- організація профілактичних медичних оглядів;
- організація лікувально-профілактичного харчування.

Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті.

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється **Фондом соціального страхування від нещасних випадків** відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних екомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і професійних отруєнь.

Розслідування проводиться у разі раптового погіршення стану здоров'я працівника, одержання ним поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, теплового удару, опіку, обмороження, у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим

випромінюванням, одержання інших ушкоджень унаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха, контакту з представниками тваринного і рослинного світу, що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу терміном не менш як на один робочий день, у разі зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків, а також у разі смерті працівника на підприємстві (далі - нещасні випадки).

Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні негайно **повідомити безпосереднього керівника робіт чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів щодо надання необхідної допомоги потерпілому**.

У разі настання нещасного випадку безпосередній керівник робіт (уповноважена особа підприємства) зобов'язаний:

- терміново організувати надання першої медичної допомоги потерпілому, забезпечити у разі необхідності його доставку до лікувально-профілактичного закладу;
- повідомити про те, що сталося, роботодавця, керівника первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважену найманими працівниками особу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;
- зберегти до прибуття комісії з розслідування нещасного випадку обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів щодо недопущення подібних випадків.

Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок, крім випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, зобов'язаний негайно:

- повідомити про нещасний випадок відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків (далі - Фонду),

якщо потерпілий є працівником іншого підприємства - це підприємство, у разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі - відповідні органи державної пожежної охорони, а в разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) - відповідні установи (заклади) державної санітарно-епідеміологічної служби;

- утворити наказом комісію з розслідування нещасного випадку в складі не менше трьох осіб та організувати розслідування.

До складу комісії з розслідування входять:

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа (спеціаліст), на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з питань охорони праці (голова комісії),
- керівник структурного підрозділу підприємства, на якому стався нещасний випадок,
- представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, інші особи.
- У разі настання нещасного випадку з тяжкими наслідками, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, до складу комісії з розслідування обов'язково включається представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.
- До складу комісії не може входити керівник робіт, який безпосередньо відповідає за стан охорони праці на робочому місці, де стався нещасний випадок.

Комісія з розслідування нещасного випадку зобов'язана протягом трьох діб:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і осіб, які причетні до нього, та одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо;

- визначити відповідність умов і безпеки праці вимогам законодавства з охорони праці;

- з'ясувати обставини і причини, що призвели до нещасного випадку, визначити, пов'язаний чи не пов'язаний цей випадок з виробництвом, виявити осіб, які

припустилися порушення вимог законодавства з охорони праці, розробити заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

- скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 у трьох примірниках, а також акт за формою Н-1 у шести примірниках, якщо цей нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, або акт за формою НВП, якщо цей нещасний випадок визнано таким, що не пов'язаний з виробництвом, і передати їх на затвердження роботодавцю;
- у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта форми Н-1, складається також у чотирьох примірниках карта обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

До першого примірника акта розслідування нещасного випадку (акт за формою Н-5) додаються акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом (акт за формою Н-1), або акт про нещасний випадок на підприємстві, не пов'язаний з виробництвом (акт за формою НПВ), примірник карти форми П-5 - у разі гострого професійного захворювання (отруєння), пояснення свідків і потерпілого, витяги з експлуатаційної документації" схеми, фотографії та інші документи, що характеризують стан робочого місця (устаткування, машини, апаратури тощо), у разі потреби - медичний висновок про наявність в організмі потерпілого алкоголю, отруйних чи наркотичних речовин.

На вимогу потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, голова комісії зобов'язаний ознайомити його з документами, що містяться у матеріалах розслідування.

Нещасні випадки реєструються роботодавцем у спеціальному журналі за встановленою формою.

Роботодавець повинен розглянути і затвердити акти форми Н-5, Н-1 або НПВ протягом доби після закінчення розслідування, а щодо випадків, які сталися за межами підприємства,- протягом доби після одержання необхідних матеріалів. Затверджені акти протягом трьох діб надсилаються:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси (акти форми Н-5, Н-1 або НПВ, примірник карти форми П-5 - у разі виявлення гострого професійного захворювання чи отруєння);
- керівникові цеху або іншого структурного підрозділу, дільниці, місця, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам (акт форми Н-1 або НПВ);
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду (акти форми Н-5, Н-1 або НПВ, примірник карти форми П-5 - у разі виявлення гострого професійного захворювання чи отруєння);
- відповідному територіальному органу Держгірпромнагляду (акт форми Н-1 або НПВ);
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий (акт форми Н-1 або НПВ);
- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства або посадовій особі (спеціалісту), на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з питань охорони праці (акти форми Н-5, Н-1 або НПВ разом з інтими матеріалами розслідування).

Копія акта форми Н-1 надсилається органу, до сфери управління якого належить підприємство; у разі відсутності такого органу - відповідній місцевій держадміністрації. У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) копія акта форми Н-1 та карта обліку гострого професійного захворювання (отруєння) форми П-5 надсилається також до відповідної установи (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби, яка веде облік випадків гострих професійних захворювань (отруєнь).

Акти розслідування нещасного випадку, акти за формою Н-1 або НПВ разом з матеріалами розслідування підлягають зберіганню протягом 45 років на підприємстві, працівником якого є (був) потерпілий. У разі реорганізації підприємства дані документи підлягають передачі правонаступникові, який бере на облік цей нещасний випадок, а у разі ліквідації підприємства - до державного архіву.

По закінченні періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і в десятиденний термін надсилає його організаціям і особам, яким надсилався акт за формою Н-1 або НПВ.

Нещасний випадок, про який безпосереднього керівника потерпілого чи роботодавця своєчасно не повідомили, або якщо втрата працездатності від нього настала не одразу, незалежно від терміну, коли він стався, розслідується згідно з Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи особи, яка представляє його інтереси.

Нещасні випадки з учнями і студентами навчальних закладів, що сталися під час проходження ними виробничої практики або виконання робіт на підприємстві під керівництвом його посадових осіб, розслідуються і беруться на облік підприємством. У розслідуванні повинен брати участь представник навчального закладу.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків, їх документальним оформленням та обліком, виконанням заходів щодо усунення причин нещасних випадків здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду відповідно до їх компетенції. Громадський контроль здійснюють профспілки через виборні органи й своїх представників, а також уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці. Ці органи та особи мають право вимагати у межах своєї компетенції від роботодавця складення акта за формою Н-1 або НПВ чи його перегляду, якщо з'ясовано, що допущено порушення вимог Порядку або інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки зі смертельними наслідками;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома або декількома працівниками, незалежно від ступеня тяжкості ушкодження їх здоров'я;
- випадки смерті працівників на підприємстві;

- випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків;
- нещасні випадки з тяжкими наслідками, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого (за рішенням органів Держгірпромнагляду).

Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок зі смертельним наслідком, нещасний випадок з тяжким наслідком, випадок смерті працівника на підприємстві, а також випадок зникнення працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків роботодавець зобов'язаний негайно передати засобами зв'язку повідомлення за встановленою формою:
- відповідному територіальному органу Держпромгірнагляду;
- відповідному органу прокуратури за місцем настання нещасного випадку;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду;
- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (у разі його відсутності - відповідній місцевій держадміністрації або виконавчому органу місцевого самоврядування);
- відповідній установі (закладу) санітарно-епідеміологічної служби у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь);
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий;
- вищестоящому профспілковому органу;
- відповідному органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та іншим органам (у разі необхідності).

Спеціальне розслідування нещасного випадку здійснює комісія. До складу комісії зі спеціального розслідування нещасного випадку входять:

- посадова особа органу державного нагляду за охороною праці (голова комісії);
- представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду;
- представники органу, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності - відповідної місцевої держадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування;

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства або інший представник роботодавця;
- представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;
- представник профспілкового органу вищого рівня, а у разі розслідування випадків виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст відповідної установи (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби.

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу комісії можуть бути включені також представники інших органів.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 2-4 особи, проводиться комісією зі спеціального розслідування.

Після закінчення спеціального розслідування нещасного випадку роботодавець у п'ятиденний термін надсилає копії матеріалів, зазначені в Порядку, органам прокуратури, Держгірпромнагляду, Національному НДІ промбезпеки та охорони праці, виконавчій дирекції Фонду, іншим органам, представники яких брали участь у розслідуванні. Перший примірник матеріалів розслідування залишається на підприємстві та зберігається 45 років.

Потерпілому, членам його сім'ї або особі, що представляє його інтереси, надсилається примірник затвердженого акта форми Н-5 разом з примірником затвердженого акта форми Н-1 (або форми НПВ), примірником карти форми П-5 - у разі гострого професійного захворювання (отрує

Тема №. 5. Органи державного нагляду за охороною праці, їх основні повноваження та права

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- Державний комітет України з нагляду за охороною праці (Держнагляд-охоронпраці);
- органи Головної державної інспекції з нагляду за ядерною безпекою Міністерства екології та природних ресурсів України;
- органи державного пожежного нагляду Державного департаменту пожежної безпеки Міністерства внутрішніх справ України;
- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування та діють відповідно до положень, що затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Посадові особи органів державного нагляду за охороною праці (державні інспектори) мають право:

- безперешкодно в будь-який час відвідувати підконтрольні підприємства для перевірки дотримання законодавства про охорону праці, одержувати від власника необхідні пояснення, матеріали та інформацію з даних питань;
- надсилати керівникам підприємств, а також їх посадовим особам, керівникам структурних підрозділів обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків у галузі охорони праці;
- зупиняти експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць і обладнання до усунення порушень вимог щодо охорони праці, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
- надсилати власникам, керівникам підприємств подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати в необхідних випадках матеріали органам прокуратури для притягнення їх до кримінальної відповідальності.

Посадові особи органів державного нагляду за охороною праці несуть відповідальність за виконання покладених на них обов'язків згідно з законодавством.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

Відповідно до Закону України "Про охорону праці" громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

- трудові колективи через обраних ними уповноважених;
- професійні спілки - в особі своїх виборних органів і представників.

Професійна спілка — добровільна неприбуткова громадська організація, галузева спілка, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються на основі вільного вибору їх членів, всі професійні спілки мають рівні права.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, їх основні обов'язки і права

Інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці створюється на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, видів їх діяльності та чисельності працюючих для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Діяльність уповноважених проводиться на підставі Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, яке розробляється відповідно до Типового положення і

затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства.

Уповноважені з питань охорони праці обираються на загальних зборах (конференції) колективу підприємства або цеху, дільниці з числа досвідчених та ініціативних працівників на строк дії повноважень органу самоврядування трудового колективу. Працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за організацію безпечних та нешкідливих умов праці, **не може бути уповноваженим з питань охорони праці**.

Чисельність останніх визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі.

Свої обов'язки уповноважені з питань охорони праці виконують, як правило, в процесі виробництва, безпосередньо на своїй дільниці, зміні, бригаді.

Уповноважені з питань охорони праці **не рідше одного разу на рік** звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, котрим вони обрані.

Відповідно до Типового положення, уповноважені з питань охорони праці, з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень здійснюють контроль за:

- виконанням вимог законодавчих та нормативних актів про охорону праці;
- забезпеченням працівників інструкціями, положеннями з охорони праці, які діють у межах підприємства, та додержання їх вимог працівниками;
- своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань;
- використанням фонду охорони праці підприємства за його призначенням, та інше.

Уповноважені з охорони праці можуть і повинні залучатися до розроблення розділу "Охорона праці" колективних договорів та угод, комплексних перспективних планів з охорони праці, до роботи в комісіях з питань атестації робочих місць.

Вони беруть участь:

- у комісіях з розслідування професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки;
- у вирішенні питання про зниження розміру одноразової допомоги потерпілому від нещасного випадку в разі невиконання працівником вимог нормативних документів про охорону праці;
- розгляду факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, у випадку відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу.

Уповноважені з охорони праці мають право:

- безперешкодно перевіряти стан безпеки і гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів про охорону праці на об'єктах підприємства чи виробничого підрозділу, колектив якого його обрав;
- вносити в спеціально заведену для цього книгу обов'язкові для розгляду власником (керівником структурного підрозділу) пропозиції щодо усунення виявлених порушень;
- вимагати від керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці у разі створення загрози життю або здоров'ю працюючих;
- вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці.

Гарантії для уповноважених з питань охорони праці щодо звільнення їх з роботи з ініціативи власника або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності передбачається у колективному договорі. Уповноважений може бути відкликаний до закінчення терміну своїх

повноважень у разі незадовільного їх виконання тільки за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу, який його обирав.

Повноваження і права профспілок у здійсненні контролю за додержанням законодавства про охорону праці

Законом України "Про охорону праці" на профспілки покладено чимало повноважень у галузі охорони праці, виконання яких вони здійснюють через свої виборні органи та представників. Головною метою і завданням представників профспілок є:

- захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці,
- надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань.

Відповідно до Закону України "Про охорону праці" представники профспілок беруть участь у вирішенні таких основних питань:

- в опрацюванні програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;
- в опрацюванні державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;
- в опрацюванні власником комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
- у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань, у розробленні заходів щодо їх попередження;
- у підготовці разом з власником подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірів одноразової допомоги працівникам, які потерпіли на виробництві, а також про порядок зменшення цієї допомоги за наявності вини працівника у нещасному випадку;
- у розробленні пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;
- в організації соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);

- у визначенні Кабінетом Міністрів України порядку перегляду і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці;
- у роботі комісій з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання ними нормативних актів про охорону праці, з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення на відповідність їх до вимог нормативних актів про охорону праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

Безпосередніми виконавцями функцій профспілок на підприємствах, згідно з Законом України "Про охорону праці", є **профспілковий комітет**, його комісія з питань охорони праці, цехові комітети, профгрупи і громадські інспектори з охорони праці. Функції і обов'язки цих громадських формувань і їх права викладені у відповідних положеннях, затверджених президією Федерації профспілок України від 20 вересня 1994р.

Значна роль профспілкових комітетів щодо профілактики травматизму та професійних захворювань. На засіданнях своїх колективних органів вони розглядають причини нещасних випадків, особливо з важкими наслідками і дають принципову оцінку діяльності власника щодо підвищення рівня безпеки праці на виробництві. Важливою функцією профспілкового комітету є захист інтересів членів профспілки та інших працівників (на їх прохання) при розгляді конфліктних ситуацій з будь-яких питань охорони праці.

Тема №. 6. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

Соціальне страхування являє собою систему прав і гарантій, що спрямовані на матеріальну підтримку громадян, насамперед працюючих, і членів їх сімей у разі втрати ними з незалежних від них обставин (захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку тощо) заробітку, а також здійснення заходів, пов‘язаних з охороною здоров‘я застрахованих осіб.

Згідно ст. 5 Закону України “Про охорону праці” усі працівники підлягають загальнообов‘язковому соціальному страхуванню від нещасного випадку і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. 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 на виробництві (далі - страхування від нещасного випадку) визначає Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю працівників;

- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;

- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням. Управління Фондом здійснюється державою.

Основними принципами страхування від нещасного випадку є:

- паритетність (рівноправінсть) держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;

- своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;

- обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб;

- надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

- обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;

- формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;

- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;

- економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;

- цільове використання коштів страхування від нещасного випадку.

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є:

- застраховані громадяни (в окремих випадках - члени їх сімей)
- страхувальники
- та страховик.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування (далі - працівник).

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках - застраховані особи.

Страховик - Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі - Фонд).

Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібні згода або заява працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, які підлягають згідно Закону обов‘язковому страхуванню, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Усі застраховані є членами Фонду.

Добровільно, за письмовою заявою, від нещасного випадку у Фонді соціального страхування від нещасних випадків можуть застрахуватися:

1) священнослужителі, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;

2) особи, які забезпечують себе роботою самостійно;

3) громадяни - суб'єкти підприємницької діяльності.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. N 1094. Перелік професійних захворювань затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Міністерства охорони здоров‘я.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим, а такого роду нещасний випадок або професійне захворювання також є страховим випадком.

У разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

1) своєчасно та в повному обсязі відшкодовувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:

2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

4) організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

5) забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги;

6) вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

7) забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізольованого житла;

8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (далі - ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (далі - МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

9) організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими зацікавленими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

10) у разі невідкладної потреби, надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань їхнім коштом або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь - за рахунок Фонду;

11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

12) організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, зареєстровано підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

З метою профілактики нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві, Фонд здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаної умовами праці.

Фонд провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування.

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців;

- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників;

- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;

- коштів, одержаних від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств, а також штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;

- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку.

Сума страхових внесків страхувальників до Фонду повинна забезпечувати:

- фінансування заходів, спрямованих на вирішення завдань Фонду, передбачених Законом;

- створення резерву коштів Фонду для забезпечення його стабільного функціонування;

- покриття витрат Фонду, пов'язаних із здійсненням соціального страхування від нещасного випадку.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

- для роботодавців - у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України "Про оплату праці", які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян;

- для добровільно застрахованих осіб - у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Розмір страхового внеску, який сплачує страхувальник до Фонду визначається страховим тарифом, який диференціюється по групах галузей економіки (видах робіт) залежно від класу професійного ризику виробництва, знижкою до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавкою (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці).

Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або в разі їх смерті

Каліцтво або ж інше ушкодження здоров'я (травма, хвороба) працівника веде до втрати ним професійної працездатності, а відтак – до втрати заробітної плати та інших доходів. Тим самим він позбавляється можливості для нормального існування як самого себе, так і своїх утриманців. Тому Закон “Про охорону праці” передбачає, що в разі ушкодження здоров‘я працівника, йому повинно бути надане відповідне відшкодування, а в разі смерті працівника - відшкодування надається членам сім‘ї померлого. Відшкодування здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Цим законом передбачається, що у разі настання страхового випадку застрахованому чи особам, які мають на це право, Фонд виплачує страхові виплати, які складаються із:

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому;

4) страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника;

5) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

6) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

За наявності факту заподіяння моральної шкоди потерпілому провадиться страхова виплата за моральну шкоду.

Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) за участю Фонду і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я.

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я, і не може перевищувати його.

У разі стійкої втрати професійної працездатності потерпілому сплачується одноразова страхова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку його за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності, але не вище **чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати** (доходу), з якої справляються внески до Фонду.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш **як на 50 відсотків**.

Моральна (немайнова) шкода,

заподіяна умовами виробництва, яка не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, відшкодовується у вигляді одноразової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Сума страхової виплати за моральну шкоду визначається в судовому порядку і не

може перевищувати **двохсот розмірів мінімальної заробітної плати**, встановленої на день виплати.

Фонд фінансує витрати на медичну та соціальну допомогу, в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК. Якщо внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання потерпілий тимчасово втратив працездатність, Фонд фінансує всі витрати на його лікування.

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується в розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподатковуваного доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Додаткове харчування призначається на конкретно визначений строк за раціоном, який складає дієтолог чи лікар, який лікує, та затверджує МСЕК. Витрати на ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів), придбання санаторно-курортних путівок, предметів догляду за потерпілим визначаються на підставі виданих лікарями рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе Фонд, а сім'ї померлого сплачується одноразова допомога, розмір якої повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, **визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за**

вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Виплата пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання провадиться потерпілому відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення. При цьому неповнолітнім особам, які народилися інвалідами внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання матері під час її вагітності, а також учням, студентам, аспірантам тощо, які стали інвалідами під час відповідних занять або робіт, Фонд провадить щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення ними 16 років - у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цих осіб, але не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті.

Такими непрацездатними особами є:

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

2) жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;

3) інваліди - члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли 8-річного віку.

Роботодавець може власним коштом здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.