Економічні і законодавчі питання охорони праці

#### 1 Соціально-економічне значення заходів з охорони праці

Кошти, які витрачаються на поліпшення умов праці, розроблення і здійснення заходів з профілактики виробничого травматизму, професійних захворювань, крім великого соціального ефекту, дають і вагомі економічні результати. Складовими цих результатів можуть бути:

- збільшення періоду професійної активності працівників;

- зростання продуктивності праці;

- скорочення втрат, пов'язаних з травматизмом і професійними захворюваннями;

- зменшення плинності кадрів;

- скорочення витрат на пільги і компенсації.

За сприятливих умов праці працездатність людини підвищується тому, що не витрачаються зайві зусилля на захист організму від дії несприятливих факторів. Крім того, більш ефективно використовується робочий час за рахунок зменшення втрат його через тимчасову непрацездатність працівників. За рядом експертних оцінок загальна захворюваність працюючого населення, приблизно на 25-30% пов'язана з несприятливими умовами праці на робочому місці.

Втрати робочого часу через тимчасову непрацездатність становлять від 2,5% річного фонду часу на підприємствах із задовільними умовами праці та до 5-10% на підприємствах із незадовільним умовами праці.

Існують експертні дані, що раціональний комплекс заходів, спрямований на поліпшення умов праці, може забезпечити приріст продуктивності праці на 15-20%.

За даними численних досліджень:

|  |  |
| --- | --- |
| Найменування заходу | Зростання продуктивності праці, % |
| Природне освітленн | 10 |
| Улаштування раціонального штучного освітлення | 6-13 |
| Правильна організація робочого місця | скорочення браку до 25% |
| Продумане використання музики | 21 |
| Раціональне забарвлення приміщення | 12-14 |
| Зниження шуму до допустимих меж | 25 |
| Зниження високої температури повітря в приміщенні із 26-30 `С до 18`С | 50-80 |

Існуючі зараз методики визначення економічної ефективності заходів з поліпшення умов праці мають загальні основи і призначені для вирішення двох типів завдань:

1 Визначення економічного збитку, спричиненого підприємству і суспільству в цілому виробничим травматизмом, професійними захворюваннями, плинністю робочої сили.

2 Власне розрахунок економічної ефективності заходів, направлених на поліпшення умов праці.

Методики для визначення збитку від захворюваності і травматизму відрізняються одна від одної повнотою врахування втрат.

У загальному випадку збиток від виробничого травматизму складається:

1 - із втрат підприємств,

2 –із втрат фонду соціального страхування.

Збиток підприємству, на якому відбувся нещасний випадок, може бути оцінений через такі показники (грн):

- втрати через простої технологічного устаткування при непрацездатності персоналу;

- втрати доходу підприємства через зниження обсягу продукції, що випускається;

- витрати на відновлення і ремонт устаткування, транспортних засобів та інше, які були зруйновані внаслідок нещасного випадку ;

- втрати виробництва в результаті браку;

- витрати на заробітну плату особам, які брали участь у порятунку і наданні першої медичної допомоги потерпілим і в ліквідації наслідків нещасного випадку;

- витрати, пов'язані з розслідуванням нещасного випадку, із запрошенням експертів, спеціалізованих лабораторій;

- втрати від зниження продуктивності праці після повернення потерпілого на виробництво;

- витрати, пов'язані з підбором і додатковим навчанням персоналу, що замінює потерпілого;

- виплата додаткової допомоги потерпілому при переведенні його на інвалідність або сім'ї потерпілого у разі його смерті.

Витрати фонду соціального страхування характеризуються такими показниками (грн):

* відшкодування збитків працівникові або його сім’ї у разі загибелі;
* повний обсяг необхідної медичної та реабілітаційної допомоги;
* навчання та перекваліфікація за неможливості виконувати попередню роботу.

Ефективність заходів з поліпшення умов праці може бути оцінена порівнянням умов праці та наслідків їх впливу на працездатність і здоров'я людини до та після впровадження заходів.

Економічний ефект при цьому досягається завдяки:

- підвищенню продуктивності праці за рахунок збільшення працездатності і зниження стомлюваності персоналу завдяки поліпшенню умов праці;

- зниженню трудомісткості продукції внаслідок зменшення витрат праці на робочому місці (скорочення зайвих зусиль і рухів);

- збільшення ефективного фонду робочого часу внаслідок скорочення цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність від виробничих травм та професійних захворювань;

- ефективного використання устаткування через скорочення внутрішньозмінних і цілоденних втрат робочого часу.

Річний економічний ефект визначається шляхом порівняння отриманої економії із приведеними витратами на здійснення заходів.

**2 Заходи з охорони праці як найважливіша складова частина плану економічного і соціального розвитку підприємства**

Основним документом, що визначає взаємовідносини власника та трудового колективу в галузі економічного і соціального розвитку підприємства є колективний договір.

Колективні договори укладаються щорічно профспілковим комітетом від імені трудового колективу та власником (або його представником).

Основними розділами колективного договору є:

1 Виконання плану економічного і соціального розвитку підприємства.

2 Впровадження досягнень науки і техніки.

3 Оплата і нормування праці.

4 Підвищення кваліфікації працівників.

5 Забезпечення дисципліни праці.

6 Охорона праці.

7 Соціальне страхування.

8 Умови праці і побуту жінок, які виховують дітей.

9 Житлово-побутові умови працівників.

10 Культурно-виховна і спортивно-масова роботи.

До колективного договору додається окремим документом угода власника і профспілки про виконання номенклатурних заходів з охорони праці та перелік працівників, яким встановлена видача спеціальних харчів і спецодягу.

Номенклатурні заходи можуть враховувати:

1 Модернізацію технологічного, підйомно-транспортного та виробничого устаткування.

2 Впровадження автоматичного і дистанційного керування устаткуванням.

3 Впровадження системи автоматичного контролю і сигналізації (за наявності або можливості виникнення небезпечних і шкідливих виробничих факторів) та блокувальних пристроїв.

4 Впровадження технічних пристроїв, що забезпечують захист працюючих від ураження електричним струмом.

5 Улаштування запобіжних і захисних пристосувань для безпечної експлуатації систем, що працюють під тиском.

6 Нанесення знаків безпеки.

7 Створення нових і реконструкція існуючих вентиляційних систем.

8 Зниження рівнів шуму, вібрації, ультразвуку, іонізації та інших шкідливих випромінювань.

9 Доведення природного і штучного освітлення на робочих місцях до нормованих значень.

10 Улаштування тротуарів, переходів, тунелів, галерей, на території підприємства.

11 Улаштування місць організованого відпочинку і обігріву працюючих, а також укриттів від сонячного проміння і атмосферних опадів.

12 Організація кабінетів, куточків, пересувних лабораторій з охорони праці, придбання необхідних приладів і апаратури.

13 Видання та придбання необхідної нормативно-технічної документації з охорони праці.

# **3 Фінансування й облік витрат на заходи з охорони праці**

Перехід від адміністративно-командної економіки до ринкової супроводжується руйнуванням колишніх управлінських зв'язків, у тому числі і в питаннях охорони праці.

Основним суб'єктом господарської діяльності, у тому числі і в питаннях профілактики травматизму, стало саме підприємство, яке позбавилося допомоги, яку надавали йому раніше державні органи управління.

Замість колишніх механізмів і структур, що організовували цю роботу, не були визначені і сформовані їх наступники.

За діючим до недавнього часу законодавством всі витрати, пов'язані з нещасними випадками, несло те підприємство, де цей випадок стався.

Через обмежені фінансові можливості малих і середніх підприємств, вони в ситуації майбутніх виплат могли просто само ліквідовуватися, залишивши напризволяще потерпілих та їх сім'ї.

Навіть великі підприємства, з підвищеним рівнем професійного ризику (вугільні, гірничодобувні, хімічні), часто були не в змозі нести весь тягар виплат потерпілим на виробництві або їх сім'ям.

Для забезпечення надійного захисту працівників, потерпілих на виробництві, в Україні 23 вересня 1999 року був прийнятий Закон України «Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, що призвели до втрати працездатності».

Цей закон створює систему державного страхування для надійного захисту працівників.

При цьому система індивідуального (безпосередньо підприємствами) відшкодування збитків потерпілому замінюється новою системою, аналогічною до систем розвинених європейських країн.

Операції з соціального страхування працівників здійснює Фонд соціального страхування – некомерційна самокерована організація.

До складу правління фонду належать:

1 Представники держави.

2 Застраховані працівники.

3 Роботодавці

( по 15 представників від кожної сторони (всього 45 чоловік)).

У компетенції фонду зосереджені:

1 Питання профілактики травматизму.

2 Медична, соціальна і професійна реабілітація потерпілих.

3 Відшкодування заподіяного збитку.

Процедура страхування працівників здійснюється в без особистій формі. Сам факт прийому на роботу або до навчальної установи людини свідчить про те, що вона застрахована.

Для юридичних і фізичних осіб, що використовують найману працю, необхідно в десятиденний термін після отримання свідоцтва про державну реєстрацію про підприємницьку діяльність або після укладення трудового договору з першим з найманих працівників, пройти реєстрацію у відділенні фонду.

Добровільно, за письмовою заявою, від нещасного випадку можуть застрахуватися:

1 Священнослужителі.

2 Особи, що забезпечують себе роботою самостійно.

3 Громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

Згідно із законом нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання стає страховим випадком.

При настанні страхового випадку Фонд зобов'язаний:

1 Відшкодувати збиток, заподіяний працівнику, або у разі його смерті відшкодувати його сім'ї:

- допомогу з тимчасової непрацездатності;

- одноразову допомогу при стійкій втраті працездатності або смерті потерпілого;

- щомісячну суму в разі часткової або повної втрати працездатності, що компенсує втрачену частину заробітку;

- пенсію у зв'язку з втратою годувальника.

2 Організувати похорони загиблого і сплатити всі витрати.

3 Забезпечити потерпілому повний обсяг необхідної медичної допомоги.

4 Провести навчання і перекваліфікацію потерпілого за неможливості виконувати колишню роботу.

Таких виплат тим менше, чим нижчий виробничий травматизм. Тому для профілактики травматизму Фонд, в особі страхових експертів фонду:

- надає допомогу підприємствам у створенні і реалізації системи управління охороною праці;

- перевіряє стан профілактичної роботи;

- бере участь у розслідуванні нещасних випадків і професійних захворювань.

Фінансування фонду соціального страхування здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців;

- прибутку, отриманого від тимчасово вільних коштів фонду на депозитних рахунках;

- коштів, отриманих від стягнення штрафів з підприємств і працівників, винних у порушенні нормативів охорони праці;

- добровільних внесків.

Закон передбачає диференціацію тарифів внесків роботодавців залежно від класу професійного ризику виробництва та рівня травматизму.

На 2001 рік середній тариф внеску для господарських організацій дорівнював 0,32% від річного фактичного об'єму реалізованої продукції.

Для бюджетних організацій – 0,2% від річної суми фонду оплати праці, що підлягає прибутковому оподаткуванню з громадян.

**4 Основні законодавчі акти і документи у галузі охорони праці**

Основні положення з охорони праці закріплені в нині діючій Конституції, в Законі України "Про охорону праці", Кодексі законів про працю України.

Стаття 43 Конституції свідчить: „Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці…”

У Законі України "Про охорону праці" у статті 4 викладені основні принципи державної політики у галузі охорони праці, а саме:

1 - пріоритет життя і здоров'я працюючих;

2 - повна відповідальність власника за створення безпечних та здорових умов праці;

3 - комплексне вирішення задач охорони праці на підставі національних програм, із урахуванням напрямів економічної і соціальної політики;

4 - соціального захисту трудящих, повної компенсації збитку особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і від профзахворювань;

5 - встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів їх діяльності.

В Законі даються гарантії прав громадян на охорону праці, організацію охорони праці на виробництві, стимулювання охорони праці.

Розкриваються положення державного управління охороною праці, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, відповідальність працюючих і власників за порушення законодавства про охорону праці.

Зокрема, Законом регламентована видача працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, змиваючих та знешкоджуючих засобів.

Відповідно до нього на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних в несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безкоштовно, за встановленими нормами, спецодяг, спецвзуття й інші засоби індивідуального захисту, змиваючі і знешкоджуючі засоби.

Власник зобов'язаний організувати зберігання, сушіння, прання, чистку, знепилення, дезинфекцію, дегазацію, дезактивацію і ремонт виданого працівникам спецодягу, спецвзуття й інших засобів індивідуального захисту.

Видача замість спецодягу і спецвзуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.

Питанням охорони праці в Кодексі законів про працю (КЗпП) присвячена глава 11 Кодексу.

Стаття 153 "Забезпечення здорових і безпечних умов праці".

Зокрема:

- забезпечення здорових і безпечних умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Власник або уповноважений ним орган не може вимагати від працівника виконання робіт, пов'язаних з явною небезпекою для життя, а також в умовах, які не відповідних законодавству про охорону праці.

Стаття 154 "Дотримання вимог охорони праці при будівництві і експлуатації виробничих будівель, споруд і устаткування".

Стаття 155 - заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці.

Стаття 157 - правила з охорони праці обов'язкові для власника або уповноваженого ним органу.

Стаття 159 - інструкції з охорони праці обов'язкові для працівників.

Стаття 162 - кошти на заходи по охороні праці.

Стаття 163 - видача спецодягу та інших засобів індивідуального захисту.

Стаття 165 - видача мила і знешкоджуючих засобів.

Стаття 166 - видача молока і лікувально-профілактичного харчування.

Стаття 167 - забезпечення працівників гарячих цехів газованою підсоленою водою.

Стаття 171 - обов'язки власника або уповноваженого ним органу з розслідування і обліку нещасних випадків на підприємствах.

Стаття 173 - матеріальна відповідальність підприємств, організацій, установ за шкоду, заподіяну працівникам ушкодженням їхнього здоров'я.

Трудовий договір (глава 3 КЗПУ)

Це угода між працівником і власником, відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати працівнику зарплату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право укладати трудовий договір на одному або одночасно на декількох підприємствах, якщо інше не передбачене колективним договором або угодою сторін.

За термінами дії трудовий договір може бути:

1 - безстроковим, тобто укладається на невизначений термін;

2 - на певний термін за угодою сторін;

3 - укладеним на термін виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі.

Дотримання письмової форми є обов'язковим:

а) при організованому наборі працівників;

б) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;

в) при укладенні контракту;

г) у разі, коли працівник наполягає на письмовій формі.

Укладення трудового договору оформляється наказом по підприємству або розпорядженням власника.

Для перевірки відповідності працівника роботі, яка доручається, при укладенні трудового договору може бути обумовлений угодою сторін випробувальний термін.

Випробувальний термін не встановлюється для:

- осіб, молодше 18 років;

- молодих фахівців;

- звільнених у запас із армії.

Випробувальний термін не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, за узгодженням з комітетом профспілки, - шести місяців.

Випробувальний термін під час приймання на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Власник має право розірвати трудовий договір у випадках:

а) змін в організації виробництва, скороченні чисельності або штату працівників, досягненні працівником пенсійного віку за наявності права на повну пенсію через старість;

б) при виявленні невідповідності працівника посаді, яку він займає;

в) систематичного невиконання працівником покладених на нього обов'язків;

г) прогулу (у тому числі відсутності на роботі більш 3 годин протягом робочого дня);

д) нез'явлення на роботі протягом більше ніж 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

е) відновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу;

ж) появи на роботі в нетверезому стані або в стані наркотичного та токсичного сп'яніння.

Вихідна допомога

При припиненні трудового договору за обставинами:

- призов на військову службу;

- відмова працівника від переведення в іншу місцевість разом з підприємством;

- скорочення штату (до працевлаштування, але не більше 3 місяців за місцем колишньої роботи);

- із виходом на пенсію;

- невідповідності, що виявилася…;

- відновлення на роботі…;

Виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

Робочий час, робочий день, робочий тиждень

Стаття 50. Норма тривалості робочого часу.

Звичайна тривалість робочого часу не більше 40 год. на тиждень. Підприємства і організації можуть встановлювати меншу тривалість робочого часу при укладенні трудового договору.

Стаття 51. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

а) для працівників у віці 16-18 років - 36 годин на тиждень; 15-16 років (учнів у віці 14 років, якщо вони працюють у період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час не може перевищувати половини зазначеного вище часу.

б) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, не більше 36 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів.

Стаття 53. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім зазначених в ст.51, скорочується на 1 годину.

При роботі в нічний час тривалість роботи (зміни) скорочується на 1 годину.

Нічним вважається час з 22.00 до 6.00.

Забороняється залучати до роботи в нічний час:

1 - вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до 3 років;

2 – осіб, молодше 18 років;

3 - робота жінок у нічний час не допускається, за винятком тих галузей, де це є особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Існує обмеження понаднормових робіт. Власник може використовувати їх тільки у виняткових випадках:

1 - при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, запобігання стихійного лиха, ліквідації виробничої аварії або її наслідків;

2 - при проведенні суспільно-необхідних робіт з водо- постачання і газопостачання, опалювання, освітлення і т.п.;

3 - за необхідності закінчити почату роботу, якщо її зупинення може привести до серйозних втрат;

4 - за необхідності виконання навантажувально-розвантажувальних робіт для недопущення простою вагонів;

5 - для продовження роботи при нез'явленні змінника.

До понаднормових робіт забороняється залучати:

1 - вагітних жінок або жінок, що мають дітей у віці до 3 років;

2 – осіб, молодше 18 років;

3 - працівників, що навчаються в загальноосвітніх школах і ПТУ без відриву від виробництва в дні занять.

Жінок, що мають дітей до 14 років та дітей - інвалідів - тільки за їх згодою.

Понаднормові роботи - тільки з відома профспілкового комітету організації.

Обмеження вживання понаднормових робіт - 4 години протягом 2 днів підряд або не більше 120 годин на рік.

Час відпочинку

1 Перерва в роботі для відпочинку та приймання їжі - не більше 2 годин, як правило, через 4 години від часу початку роботи.

2 Вихідні дні 1 або 2 . Якщо 2, то загальним днем повинна бути неділя другий, як правило, підряд із загальним вихідним.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше 42 годин.

Робота у вихідні дні забороняється.

За винятком випадків, перелічених вище. Підставою є наказ по підприємству.

Робота у вихідні дні компенсується угодою сторін: або наданням іншого дня відпочинку, або оплатою в подвійному розмірі.

3 Святкові дні:

1 січня - Новий рік

7 січня - Різдво

8 березня

1 і 2 травня

1. травня

28 липня( День Конституції)

24 серпня( День Незалежності)

Великдень

Трійця

4 Щорічні відпустки із збереженням роботи (посади) і зарплати.

Тривалість - не менше 15 робочих днів.

Молодше 18 років - один календарний місяць.

Додаткові відпустки надаються:

1 - працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці;

2 - працівникам, що мають великий стаж роботи на одному підприємстві;

3 - працівникам із ненормованим робочим днем;

4 - в інших випадках, передбачених законодавством.

Охорона праці жінок, підлітків і осіб із зниженою працездатністю

Для жінок існує перелік тяжких робіт і робіт із шкідливими умовами праці, де їхня праця не бажана, а також граничні норми перенесення вантажу(кг):

чоловіки юнаки жінки дівчата

50 10 15 5

- обмеження роботи жінок на роботах у нічний час;

- забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до 3 років до нічних, понаднормових робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження;

- обмеження залучення жінок, які мають дітей від 3 до 8 років до понаднормових робіт і направлення їх у відрядження;

- переведення на більш легку роботу вагітних і жінок, що мають дітей до 1,5 року;

- відпустки з вагітності і пологів 70 календарних днів до і після пологів;

- частково оплачувана відпустка за доглядом за дитиною до досягнення нею віку 2 років і без збереження зарплати до досягнення 3 річного віку;

* перерви для годування дитини жінкам, що мають дітей до 1,5 року даються, крім загальної перерви, через кожні 3 години по 0,5 години кожний.

##### Охорона праці підлітків

Підлітки, тобто особи, що не досягли 18 років, у правах прирівнюються до дорослих, але мають деякі пільги.

При прийомі на роботу:

1 - вік повинен бути не менше 16 років, в окремих випадках за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства - з 15 років;

2 - повинен вестися облік працівників, що не досягли 18 років;

3 - заборона залучати на тяжкі роботи (відповідно більше 10 і 5 кг) і зі шкідливими умовами праці та на підземні роботи. Існують списки таких робіт;

4 - заборона залучати до нічних і понаднормованих робіт;

5 - оплата праці при скороченому робочому дні повинна здійснюватися як за повний робочий день;

6 - щорічні відпустки працівникам, молодше 18 років, надаються в літній час або за їх бажанням в будь-який інший період року;

7 - обмеження звільнення працівників, молодше 18 років.

Для відома:

У США питаннями забезпечення безпеки праці на виробництві займається Управління з охорони праці.

Основне завдання при розслідуванні нещасного випадку полягає у відповіді на 2 запитання:

1 Хто несе відповідальність за нещасний випадок?

2 Як і в якому розмірі повинен бути відшкодований збиток?

Розмір компенсації за травму дуже сильно залежить від того, хто винен:

- якщо встановлена вина самого потерпілого, витрати на його лікування будуть компенсовані за рахунок страховки. На інші виплати йому розраховувати не слід;

- якщо встановлена вина власника, може настати кримінальна відповідальність. Але це відбувається дуже рідко. Головна увага покладається на матеріальну відповідальність за заподіяний збиток.

Інтереси потерпілого в даному випадку подає профспілка. Необхідність судового розгляду виникає дуже рідко через їх високу вартість. Частіше укладається угода замирення між підприємцем і потерпілим на умові виплат значних сум потерпілому.

Приклад:

Робітник - будівник отримав черепно-мозкову травму. Після проведеного лікування повна працездатність не відновилася і за висновком медиків далека від відновлення. Через суд була встановлена вина підприємця. За угодою робітнику одноразово виплачено 4,5 млн $+200 тис. $ щорічно довічно або до відновлення працездатності.