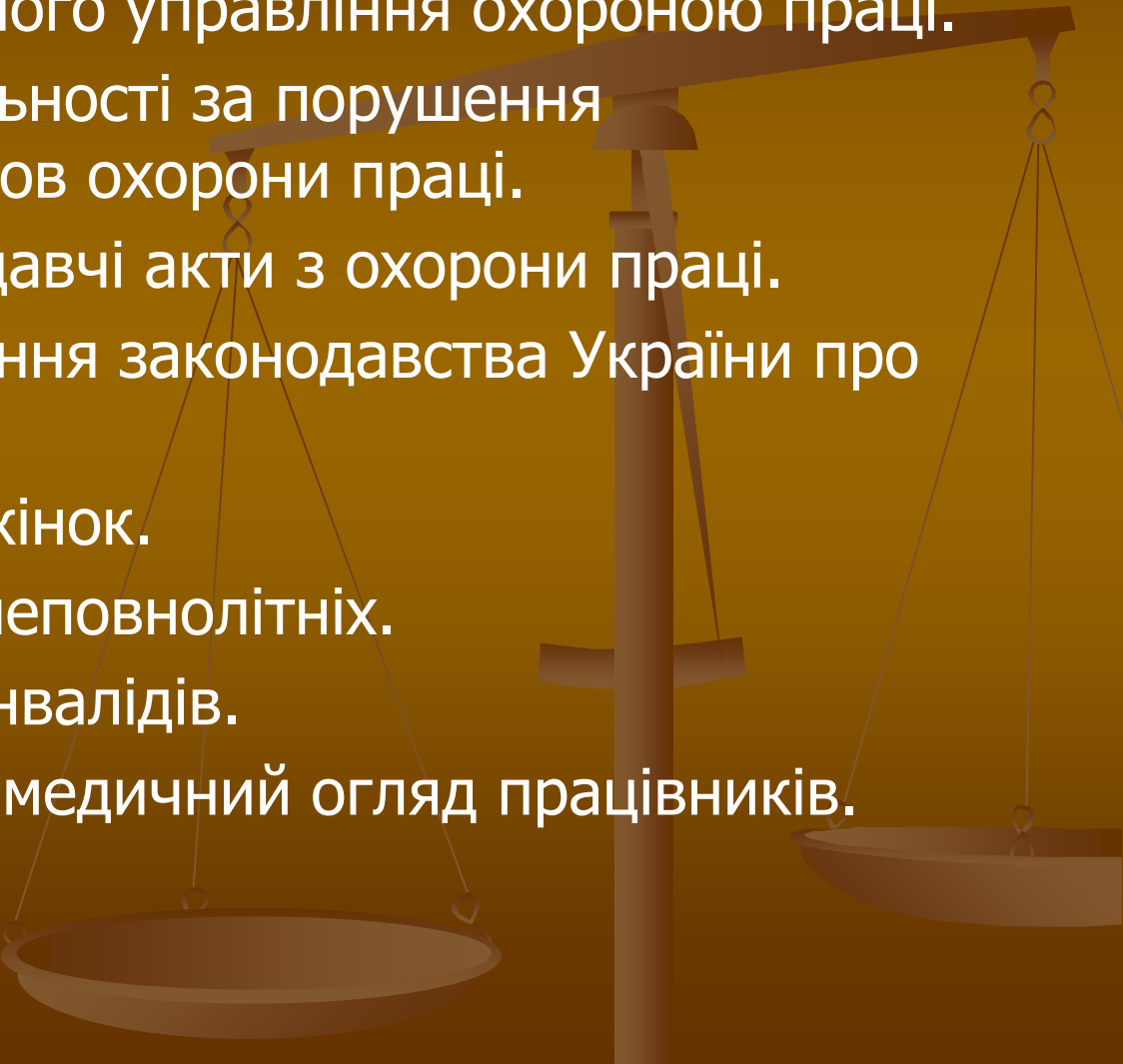


Законодавство України про працю: питання охорони праці



План

1. Органи державного управління охороною праці.
 2. Види відповідальності за порушення нормативних умов охорони праці.
 3. Основні законодавчі акти з охорони праці.
 4. Основні положення законодавства України про охорону праці.
 5. Охорона праці жінок.
 6. Охорона праці неповнолітніх.
 7. Охорона праці інвалідів.
 8. Положення про медичний огляд працівників.
- 

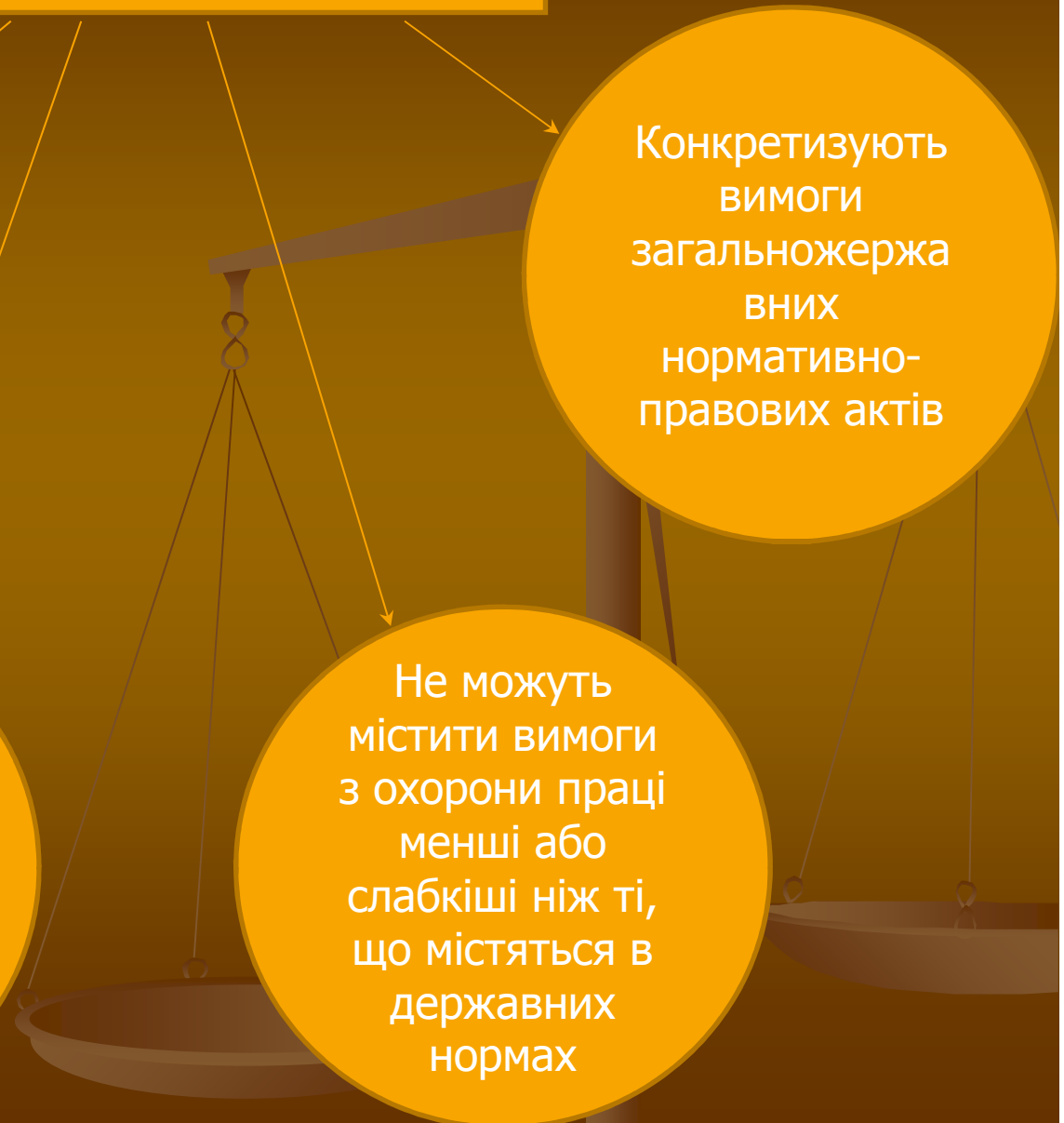
Нормативні акти окремих підприємств

Розробляються
власниками
підприємств,
установ,
організацій або
уповноваженими
ними органами

Конкретизують
вимоги
загальнодержавних
нормативно-
правових актів

Розробляються
на основі
загальнодержавних
нормативно-
правових актів

Не можуть
містити вимоги
з охорони праці
менші або
слабкіші ніж ті,
що містяться в
державних
нормах



Державне управління охороною праці здійснюють

The diagram features a balance scale as a central visual element. The scale's beam is tilted upwards towards the right. Four yellow circles, representing different levels of government, are connected to the scale's structure by thin lines. The top circle is positioned above the beam. The two middle circles are suspended from the beam, with the left one being heavier and lower, and the right one being lighter and higher. The bottom circle is positioned below the beam. The background is a dark brown gradient.

Кабінет
Міністрів
України

спеціально
уповноважений
центральный
орган
виконавчої
влади з нагляду
за охороною
праці

міністерства та
інші центральні
органи
виконавчої
влади

Рада міністрів
Автономної
Республіки Крим,
місцеві державні
адміністрації та
органи місцевого
самоврядування.

Види відповідальності

Кримінальн
а

Дисциплінар
на

Адміністратив
на =
матеріальна:
накладання
штрафу

провина
працівника
(у формі
наміру чи
необережно
сті)

наявність
причинного
зв'язку між
винуватим та
протиправними
діями
(бездіяльністю)
працівника та
заподіяною
шкодою

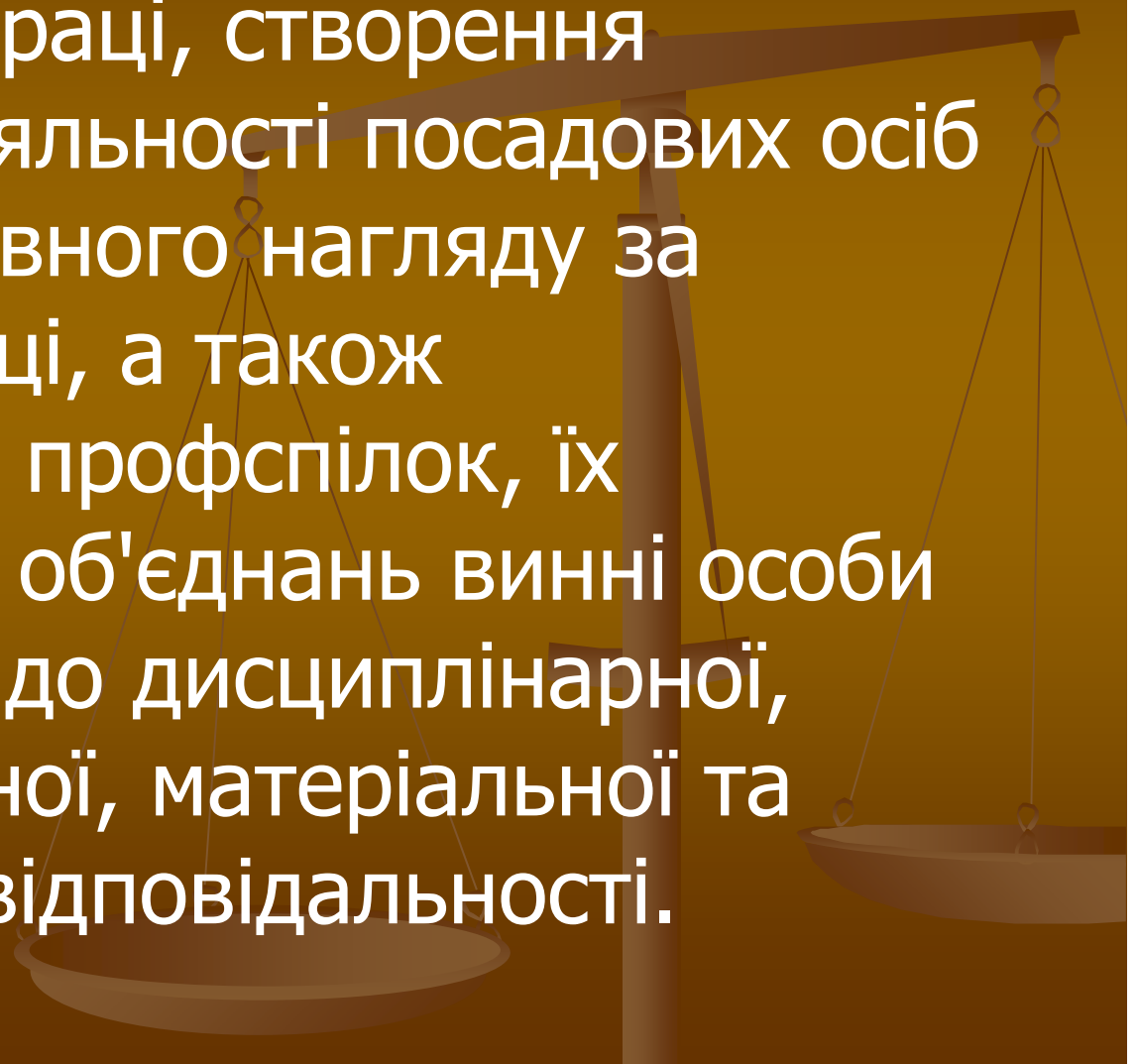
Дога
на

Звіль
нення

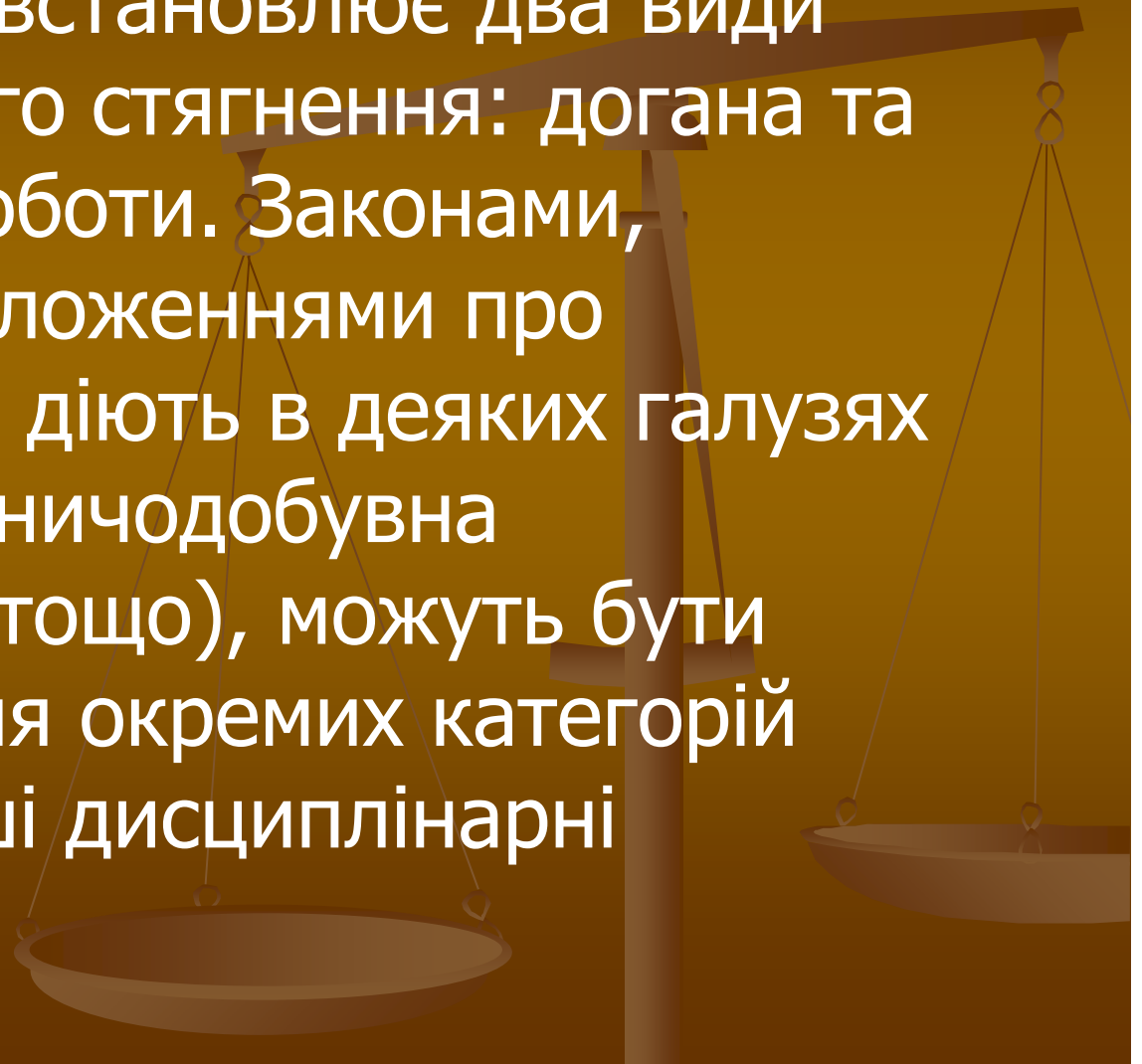
наявність
прямої
дійсної
шкоди

протиправні
дії
(бездіяльніс
ть)
працівника

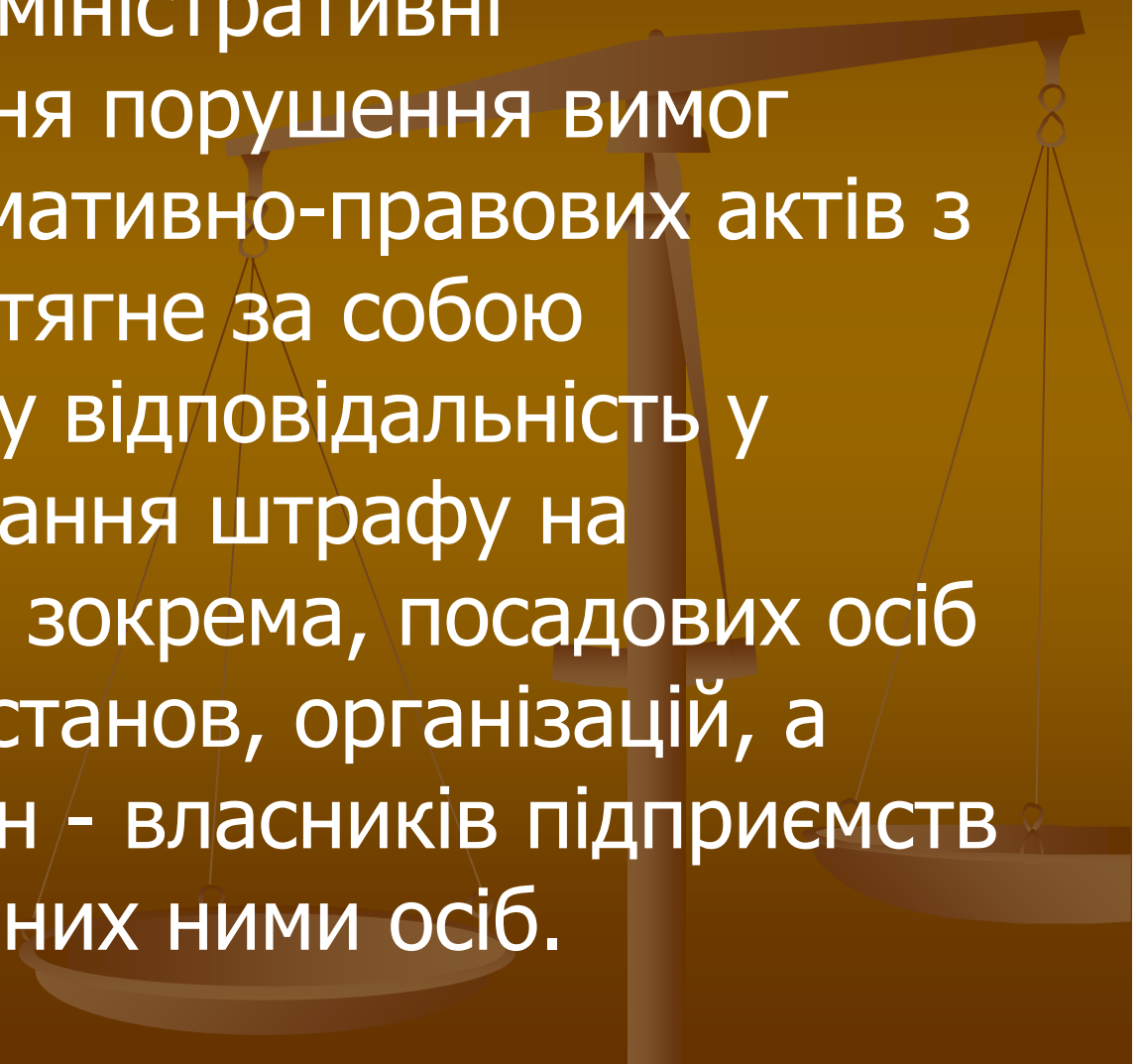
- Закон України “Про охорону праці” передбачає, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності.

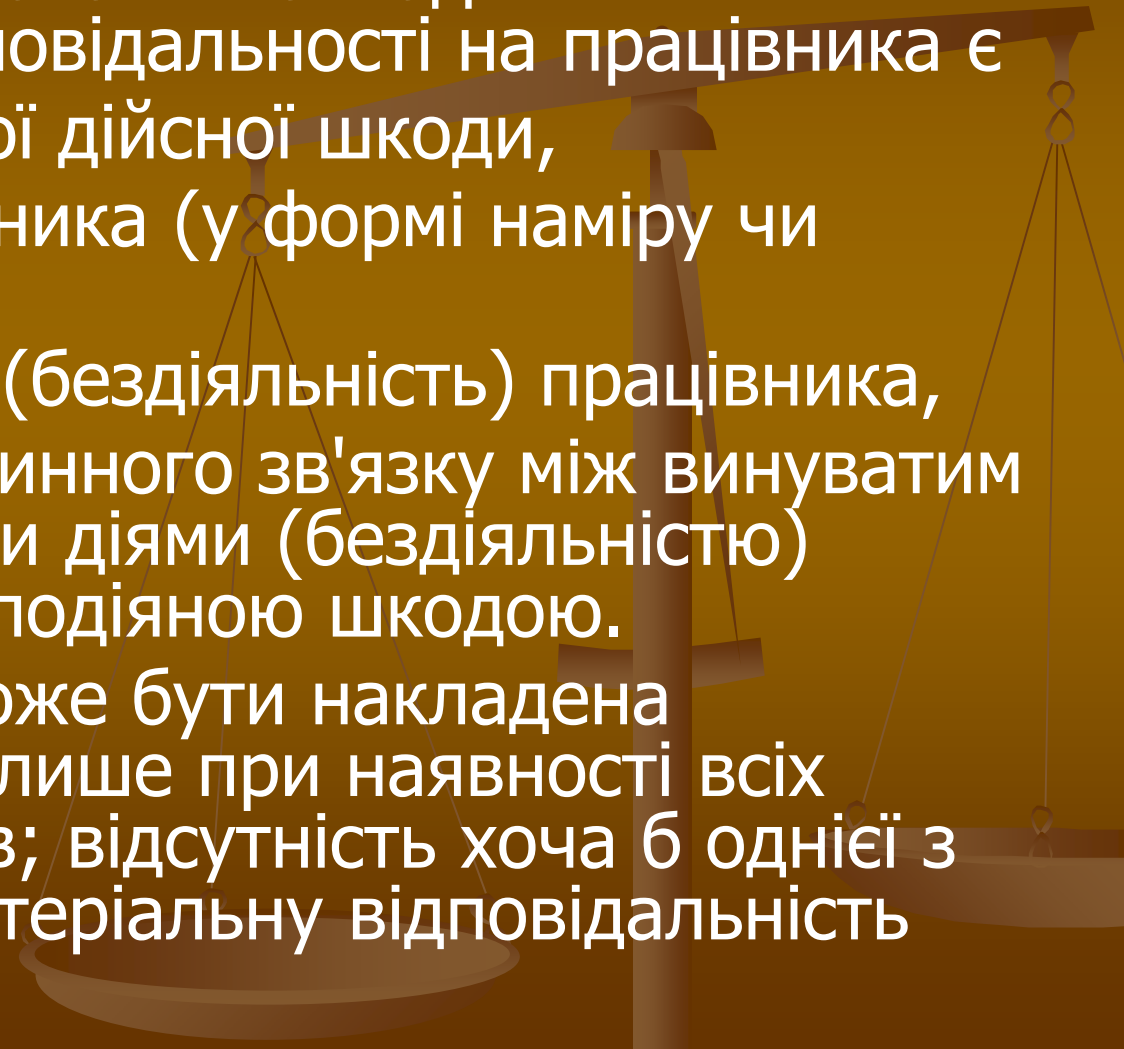


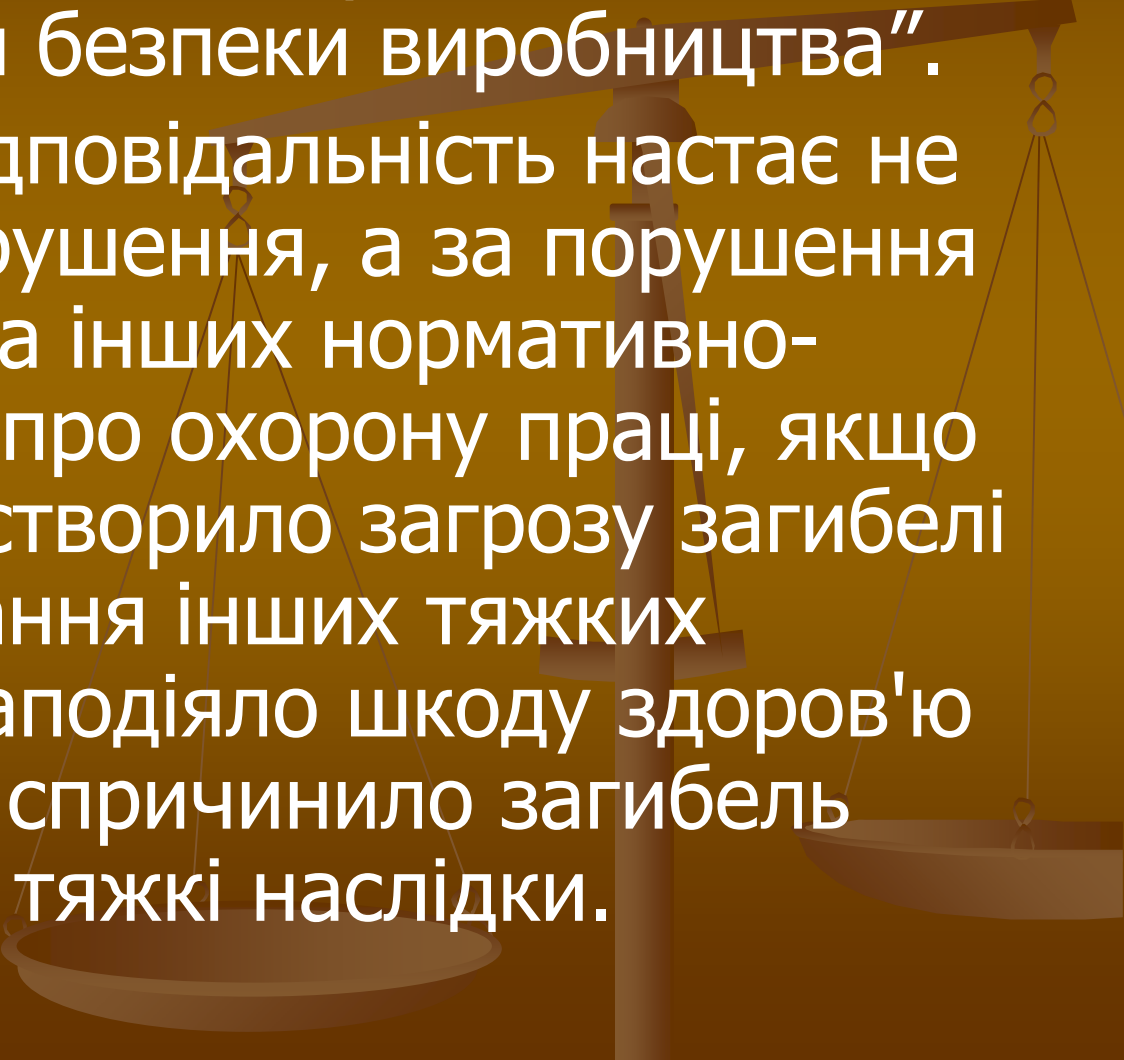
- Дисциплінарна відповідальність полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення. Ст. 147 КЗпПУ встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи. Законами, уставами та положеннями про дисципліну, які діють в деяких галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення.



- Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян - власників підприємств чи уповноважених ними осіб.



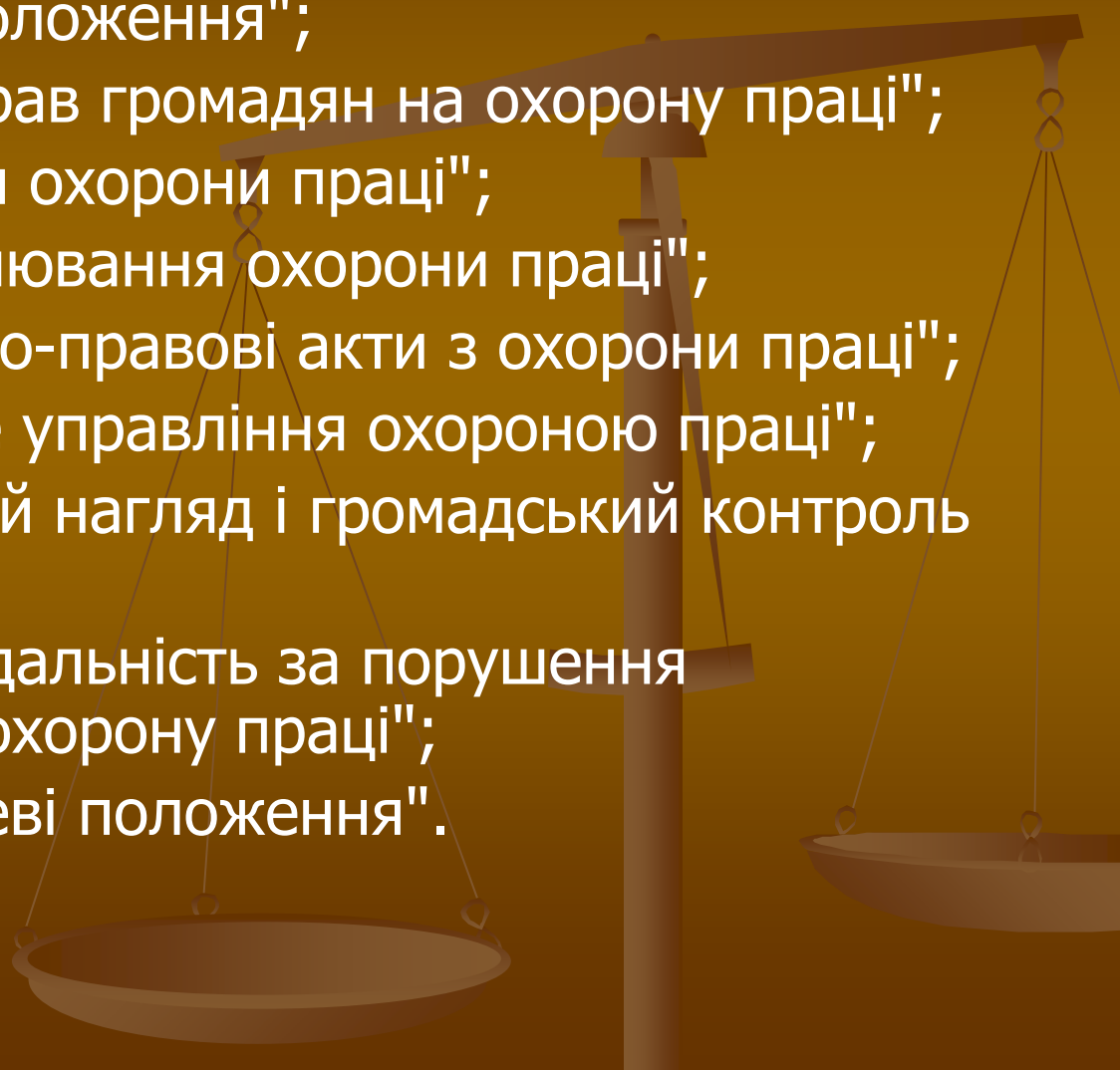
- 
- Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується КЗпПУ та іншими нормативними актами, які торкаються цієї відповідальності у трудових відносинах.
 - Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є
 - - наявність прямої дійсної шкоди,
 - - провина працівника (у формі наміру чи необережності),
 - - протиправні дії (бездіяльність) працівника,
 - - наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.
 - На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

- 
- Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена ст.ст. 271 – 275 КК України, що об'єднані в розділ X “Злочини проти безпеки виробництва”.
 - Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

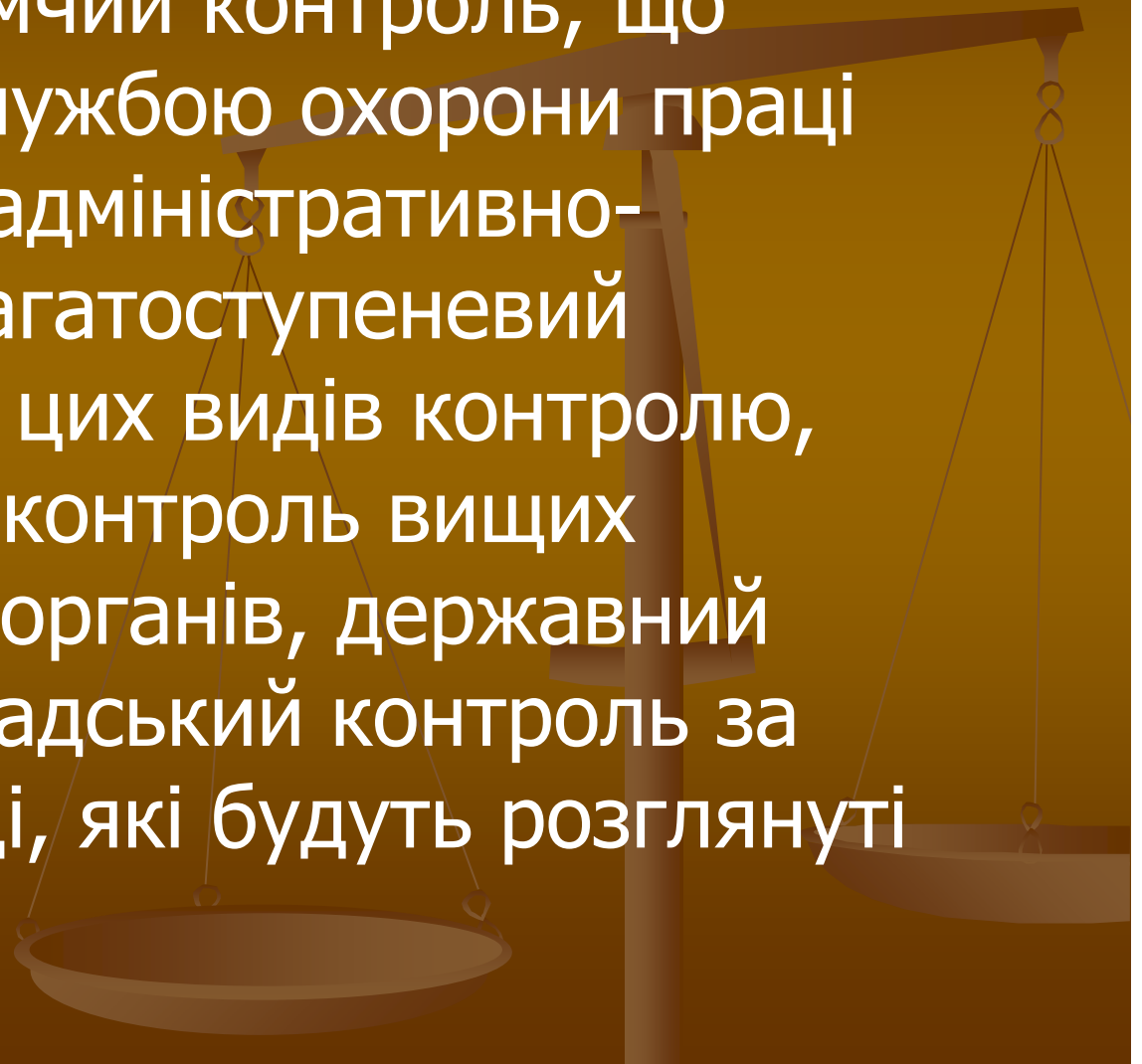
Закон України "Про охорону праці"

включає 9 розділів

- перший "Загальні положення";
- - другий "Гарантії прав громадян на охорону праці";
- - третій "Організація охорони праці";
- - четвертий "Стимулювання охорони праці";
- - п'ятий "Нормативно-правові акти з охорони праці";
- - шостий "Державне управління охороною праці";
- - сьомий "Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці";
- - восьмий "Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці";
- - дев'ятий "Прикінцеві положення".



- До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства відносяться: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд та громадський контроль за охороною праці, які будуть розглянуті окремо.





Основними законодавчими актами цієї системи є наступні Закони України:

- «Про охорону праці».
- «Про охорону здоров'я».
- «Про пожежну безпеку».
- «Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання, що привели до втрати працездатності».
- «Про використання ядерної енергії і радіаційний захист».
- «Про забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя населення».
- «Про цивільну оборону».
- Кодекс законів «Про працю України».



- Згідно із ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється:

застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;



залучення жінок до підняття і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного й побутового обслуговування);

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітніх дітей, регулюються чинним законодавством.





■ **Відповідно до Закону, забороняється**

Застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 11 Закону).



Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження працюючими в нього підлітками попереднього і наступних періодичних медичних оглядів.

Загальна тривалість робочого часу підлітків не повинна перевищувати 24 години на тиждень для підлітків 14 – 15 років і 36 годин для підлітків 16 – 17 років. Обов'язковим має бути рівномірний розподіл робочого часу по днях п'яти- або шестиденного робочого тижня



Забороняється залучати неповнолітніх
до нічних, понаднормових робіт і робіт у
вихідні дні.

**Трудовим законодавством України
заборонено приймати неповнолітніх
віком до 18 років на такі роботи:**

пов'язані тільки з
перенесенням або
пересуванням
вантажів вагою
понад 4,1 кг

що пов'язані винятково
з підйомом, утриманням
або переміщенням
важких предметів.

- Час роботи підлітків з вантажами не повинен складати більше $\frac{1}{3}$ часу робочої зміни.



Охорона праці інвалідів

Підприємства, що використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи й індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи з безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Власник зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, при необхідності встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці на прохання інвалідів (ст. 12 Закону).

Залучення інвалідів до понаднормових робіт і робіт у нічний час без їхньої згоди не допускається.

Види медичних оглядів

Попередній

проводяться при прийомі на роботу з метою встановлення фізичної і психофізіологічної придатності осіб до роботи з конкретно визначеної професії, спеціальності, посади, попередження захворювань і нещасних випадків, виявлення захворювань, що представляють небезпеку зараження працівників, продукції, що випускається, допуску до роботи осіб у віці до 21 року.

Періодичні

проводяться для осіб, зайнятих на важких роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, відповідно до Переліку шкідливих речовин, несприятливих виробничих факторів і робіт, для виконання яких обов'язкові медичні огляди працівників