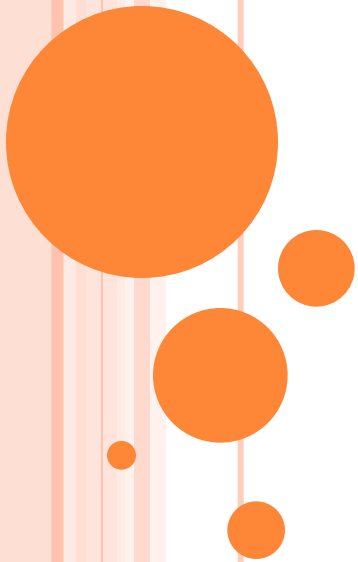


**УМОВИ ПРАЦІ  
ТА ЇХ АНАЛІЗ.  
ТРУДОВІ УГОДИ**

# **1.3 АГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА УМОВ ПРАЦІ.**

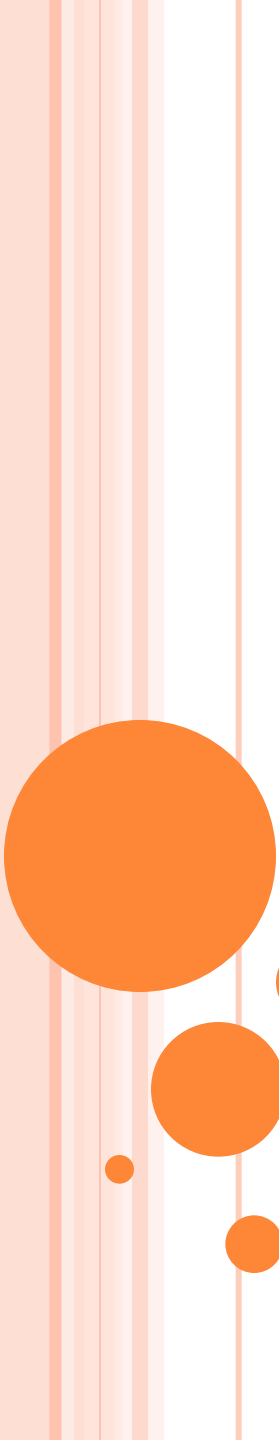


Безпечними умовами праці вважають такі, за яких вплив шкідливих і небезпечних виробничих чинників на працівників неможливий або їх рівні не перевищують гігієнічних нормативів.



# Виробничі умови праці поділяють на такі групи:

- загальні;
- технічні;
- умови безпеки;
- санітарно-гігієнічні;
- психофізіологічні;
- естетичні.



**ВАЖКІСТЬ ПРАЦІ** — це характеристика трудового процесу, що відображає ступінь загальних енерговитрат, навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну та дихальну системи організму працівника.

**НАПРУЖЕНІСТЬ ПРАЦІ** — ознака трудового процесу, що відображає навантаження на центральну нервову систему (рівень уваги, емоціональна та інтелектуальна напруженість) працівника.

# 2. ГІГІЄНІЧНА КЛАСИФІКАЦІ Я УМОВ ПРАЦІ



умови праці розподіляють на чотири класи:

I клас — оптимальні — які дають змогу зберегти здоров'я працівників і створити передумови для підтримання високого рівня працездатності;

II клас — допустимі — характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища та трудового процесу, які не перевищують встановлені гігієнічні нормативи для робочих місць», і за яких функціональний стан організму відновлюється за період відпочинку або до початку іншої зміни, а також не справляють несприятливого впливу па здоров'я працівників та їх нащадків;

III клас — шкідливі — за яких шкідливі виробничі чинники перевищують гігієнічні нормативи та здатні несприятливо позначитися на організмі працівників або їх нащадків.

**ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ** за рівнем перевищення гігієнічних нормативів і змін в організмі працівників поділяють на чотири ступеня:

I ступінь — відхилення від гігієнічних нормативів спричинюють функціональні зміни та сприяють зростанню показників захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;

II ступінь — виробничі чинники здатні зумовити стійкі функціональні порушення й призвести до зростання захворюваності та появи окремих ознак професійної патології;

III ступінь — умови праці призводять до підвищення рівня захворюваності та розвитку початкових стадій професійної патології;

IV ступінь — такі умови праці, за яких можуть розвинутися виражені форми професійних захворювань, значно зростати показники хронічної патології та захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;

IV клас — небезпечні (екстремальні) — умови праці, що характеризуються такими рівнями виробничих чинників, вплив яких під час робочої зміни створює високий ризик виникнення тяжких форм гострих уражень, отруєнь, каліцтва, а іноді загрожує життю працівника.

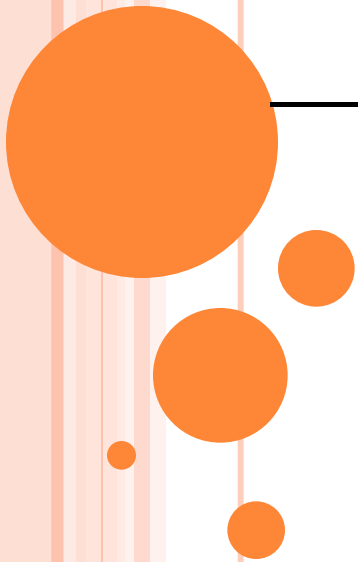


# 3. ВИМОГИ ДО УМОВ ПРАЦІ



# УМОВИ ПРАЦІ МАЮТЬ ВІДПОВІДАТИ ВИМОГАМ:

- вимогам безпеки;
- фізіологічним і гігієнічним вимогам;
- психологічним;
- ергономічним.



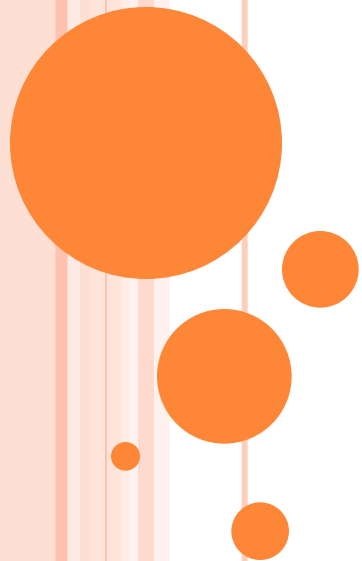
# 4. МЕТОДИКА АНАЛІЗУ УМОВ ПРАЦІ



Існують дві методики  
аналізу умов праці:

— за окремими  
елементами умов  
праці;

— за інтегральною  
оцінкою.



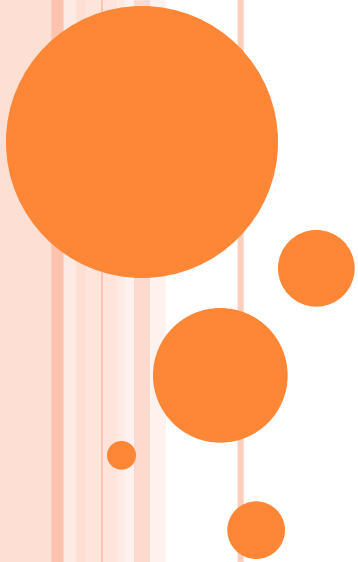
## **Аналіз умов праці за окремими елементами виконують у такій послідовності:**

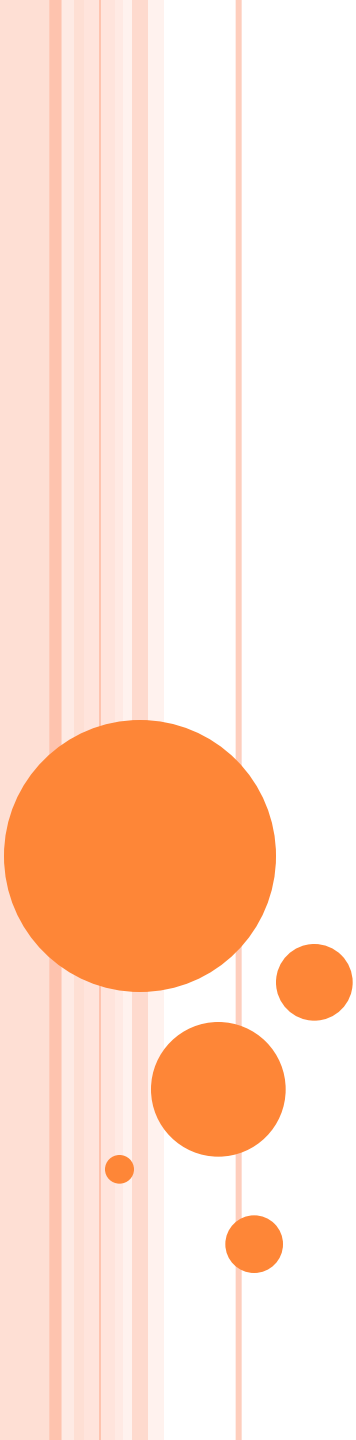
1. На підставі детального вивчення характеристик технологічного процесу, конструкції машин і устаткування, виконуваної роботи виявляють діючі, потенційно небезпечні та шкідливі виробничі чинники та визначають їх походження, характер впливу на людину, можливу концентрацію або рівень і тривалість дії протягом зміни тощо.
2. На підставі нормативно-технічної документації визначають гранично допустимі концентрації (ГДК), гранично допустимі рівні (ГДР) або інші нормативні дані.
3. Шляхом зіставлення фактичних або потенційних значень параметрів чинників, особливостей і характеристик технологічних процесів визначають ступінь їхньої небезпечності або шкідливості.
4. На підставі проведеного аналізу готують рекомендації щодо здійснення певних технічних, організаційних та інших заходів для усунення чи зменшення несприятливого впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих чинників.

Існує шість категорій важкості робіт,  
яким відповідають шість груп умов  
праці:

- I — категорія — оптимальні;
- II — допустимі;
- III — гранично допустимі;
- IV — гранично стерпні;
- V — нестерпні;
- VI — критичні.

# **5. АТЕСТАЦІЯ ТА ПАСПОРТИЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ**





Атестацію один раз на п'ять років на підприємстві загалом і в кожному підрозділі зокрема здійснює атестаційна комісія, до складу якої входять фахівці, робітники, службовці, інженери з охорони праці, керівники служби, представники профспілок.

Атестацію робочих місць проводять лише за умовами праці або за їх загальним рівнем.



Атестація робочих місць передбачає:

- встановлення чинників і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, визначення ступеня важкості та напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку чинників виробничого середовища і характеру праці та відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам і правилам;
- встановлення ступеня шкідливості та небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільги;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру та безпеки праці.

За результатами атестації складають переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, за якими закріплено право працівника на пільги та компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, щодо яких пропонують встановити пільги за рахунок підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких потрібно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Матеріали атестації є документами суворої звітності, їх зберігають на підприємстві (в організації) протягом п'ятидесяти років.

За підсумками атестації робочих місць за умовами праці:

1. Планують і реалізують заходи з поліпшення умов праці відповідно до чинних нормативних актів.
2. Обґрунтовують надання пільг і компенсацій працівникам, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці в порядку, передбаченому законодавством.
3. Вирішують питання про зв'язок захворювання з професійною діяльністю працівника.
4. Розглядають питання про припинення експлуатації цеха, дільниці, виробничого обладнання, змінення технологій, які без-посередньо загрожують життю або здоров'ю працівників.
5. Включають до трудового договору вимоги до умов праці робітників.
6. Складають форми статистичної звітності.
7. Притягають до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про охорону праці.

II. Загальна атестація робочих місць  
— це комплексна оцінка кожного  
робочого місця на його відповідність  
сучасному науково-технічному рівню  
та вимогам охорони праці. Її

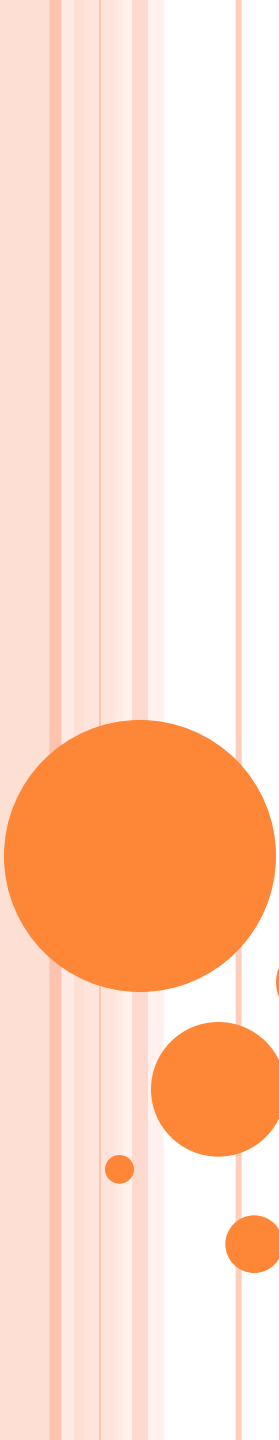
проводять за такими рівнями:

- техніко-технологічним;
- організаційно-економічним;
- охорони праці.

Основна мета загальної атестації —  
підвищення ефективності  
виробництва завдяки поліпшенню  
умов праці.

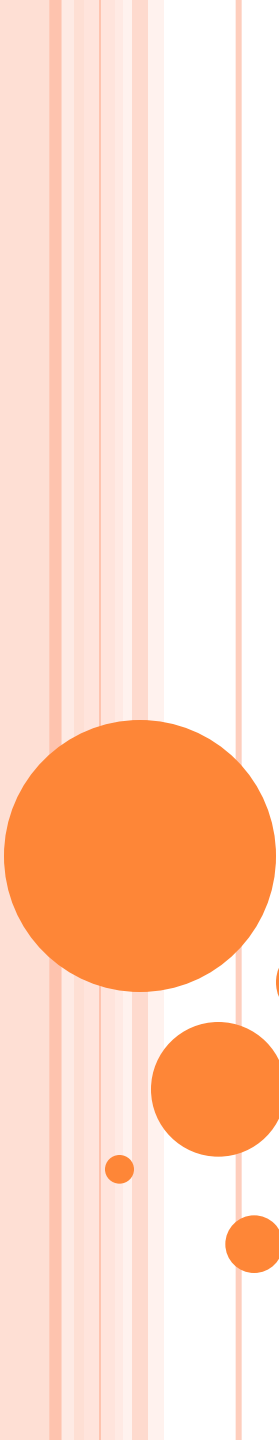
Загальна атестація проходить такі  
етапи:

- облік;
- власне атестацію;
- раціоналізацію та планування  
робочих місць.



Власне атестація полягає в комплексній оцінці робочого місця за трьома рівнями:

- техніко-технологічним;
- організаційно-економічним;
- умов праці та техніки безпеки.



На підставі паспортизації робочих місць проводять паспортизацію цехів, ділянок (структурних підрозділів). Вона полягає у введенні в кожному підрозділі "Паспорта санітарно-технічного стану і наявності засобів охорони праці", який дає змогу обґрунтовано розробляти заходи з поліпшення умов праці, планувати кошти на їх проведення, прогнозувати ефективність витрат.

**6. ШЛЪГИ ТА  
КОМПЕНСАЦІЇ**

**ЗА**

**НЕСПРИЯТЛИВІ  
УМОВИ ПРАЦІ**

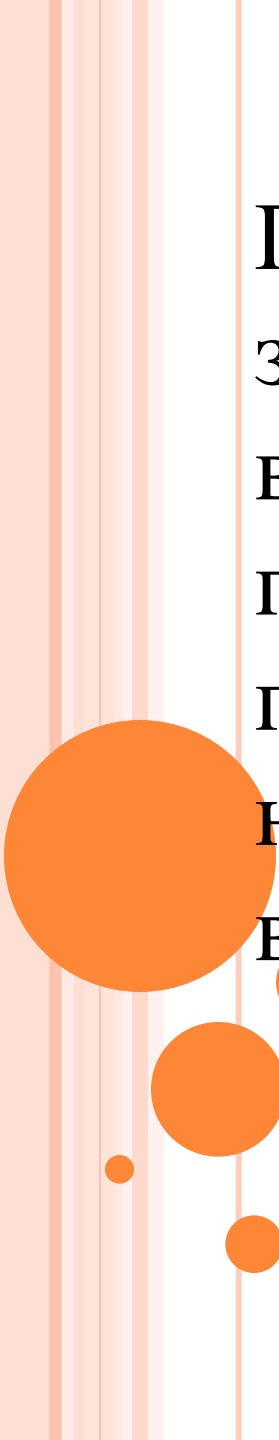


Так, право на дострокову пенсію на пільгових умовах згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 36 від 16.01.2003 р. за списком № 1 мають працівники, на робочих місцях яких під час атестації за умовами праці виявлено небезпечні та шкідливі чинники III класу:

- не менше двох чинників III ступеня або
- одного чинника III ступеня і трьох чинників II ступеня, або
- чотирьох чинників II ступеня, або
- наявність у повітрі робочої зони хімічних речовин спрямованої дії I чи II класу небезпеки.

Право на дострокову пенсію на пільгових умовах за списком № 2 мають працівники, на робочих місцях яких під час проведення атестації за умовами праці виявлено шкідливі та небезпечні чинники III класу:

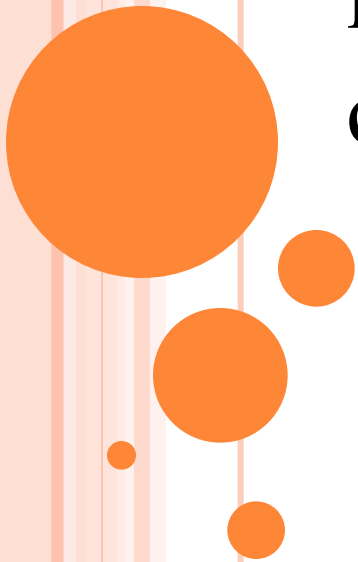
- чинник III ступеня або
- три чинники I і II ступеня, або
- чотири чинники I ступеня.



Працівникам, зайнятим на роботах  
зі шкідливими речовинами,  
відповідно до ДНАОП 0.05-4.02-87  
передбачено видачу молока для  
підвищення опору організму  
несприятливим чинникам  
виробничого середовища.

За умов постійного контакту з неорганічними сполуками свинцю рекомендовано замість молока видавати працівникам кисломолочні продукти або додавати до молока 2 г пектину. Можна також ці продукти замінити натуральними соками з м'якоттю в кількості 300 мл на добу.

Згідно з наказом МОЗ № 54 від 23.03.93 р. доплати за несприятливі умови праці можуть бути здійснені у вигляді підвищення тарифних ставок і посадових окладів, надбавок до ставок і окладів.



Компенсаційні доплати за умови праці, що не відповідають нормативам, включають доплати за:

- роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці;
- інтенсивність праці;
- роботу в нічний час;
- перевезення небезпечних вантажів.

Усі підприємства й організації, незалежно від виду діяльності, форми власності та підпорядкованості, звітують про стан умов праці за минулий календарний рік (станом на 31 січня наступного року) за двома формами звітності:

1. Форма № 1-ПВ "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах за рік

Форма № 1-ПВ містить два розділи: "Стан умов праці" та "Пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах".

2. Форма № 2-УБ (відомча) "Звіт про стан умов та безпеки праці за рік" (див. додаток 9). Цю форму надсилають тим самим адресатам, що і форму № 1-ПВ, за винятком обласного чи районного органу державної влади. Замість цього її подають в орган районної або міської санітарно-епідеміологічної служби.

Форма № 2-УБ містить чотири розділи: "Стан умов і безпеки праці", "Забезпечення засобами індивідуального захисту", "Санітарно-побутове забезпечення", "Суми відрахувань за шкідливі умови праці".

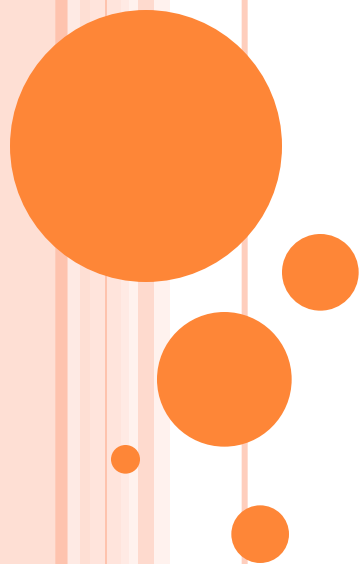


Державні комітети України, концерни, корпорації, інші об'єднання підприємств, які створені за галузевим принципом, а також обласні та міські держадміністрації зобов'язані до 1 березня наступного за звітним року подати до Держпромгірнагляду звіт за узагальненою Єдиною державною системою показників обліку умов і безпеки праці, затвердженою наказом МОЗ України № 27 від 31.03.94 р.

Згадана система містить шість розділів:

1. Стан умов праці.
2. Стан безпеки праці.
3. Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах.
4. Суми відрахувань за шкідливі умови праці.
5. Забезпеченість засобами індивідуального захисту.
6. Санітарно-побутове забезпечення.

# 8. ТРУДОВІ УГОДИ



Згідно із чинним законодавством, на кожному підприємстві (в установі, організації) щорічно або через три роки (залежно від галузі та відповідно до рішення трудового колективу) укладають колективний договір (угоду) між роботодавцем (або уповноваженим органом чи особою) і трудовим колективом.

Коллективний договір містить такі розділи:

1. "Загальні положення" — визначено коло працівників, на яких буде поширюватися договір, термін його дії та коло уповноважених осіб.

2. "Загальні обов'язки сторін" — наведено основні обов'язки сторін, які забезпечать безпечні умови праці та побуту.

3. "Трудовий договір".

4. "Зайнятість" — містить інформацію про наявні робочі місця та перспективи розвитку підприємства (установи).

## **Колективний договір містить такі розділи:**

5. "Робочий час і час відпочинку" — визначено тривалість робочого часу і його скорочення для працівників певних професій, пільги на змінну роботу та ін.

6. "Підвищення кваліфікації, перепідготовка, перенавчання" — відповідно до планів підприємства (установи) наведено чисельність працівників, які підлягають підвищенню кваліфікації, та тих, кому потрібна перепідготовка.

7. "Охорона праці" — вміщує інформацію про:

- терміни проведення атестації робочих місць;
- поліпшення умов праці;
- встановлення пільг і компенсацій працівникам;
- заохочення робітників за дотримання вимог з охорони праці;
- впровадження громадського контролю за станом охорони праці тощо.

## **Колективний договір містить такі розділи:**

8. "Оплата праці" — наведено розміри та порядок преміювання, доплата за показники праці.
9. "Нормування праці" — викладено нормативи та стандарти праці, яких дотримуються на підприємстві (в установі).
10. "Житлово-побутові та соціально-культурні умови" — передбачено виділення коштів на будівництво житлово-побутових і оздоровчих закладів. Наведено питання медичного обстеження, громадського харчування, лікувально-профілактичного харчування, транспортного забезпечення, придбання житла, палива тощо.

## **Колективний договір містить такі розділи:**

11. "Додаткові пільги" - визначено розміри додаткової одноразової допомоги працівникам у разі хвороби, народження дитини тощо.
12. "Участь працівників в управлінні підприємством" — зазначено чисельне представництво від трудового колективу у складі ради підприємства.
13. "Порядок підготовки, укладання та перегляду колективного договору" — викладено конкретний список комісії від сторін "адміністрація—колектив", яка бере участь у підготовці договору до затвердження, а також встановлено термін обговорення договору.

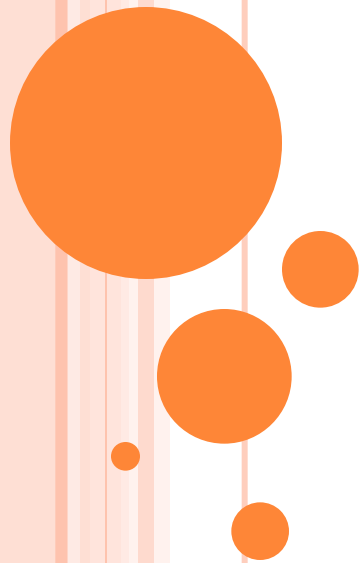


# Колективний договір містить такі розділи:

14. "Порядок виконання та контроль за реалізацією колективного договору" - визначено список осіб, які отримали повноваження контролерів від колективу й адміністрації та термін їх звітування на загальних зборах (але не менше 2 разів на рік).

15. "Заключні положення" — містить прізвища та назви посад осіб, які підписують колективний договір.

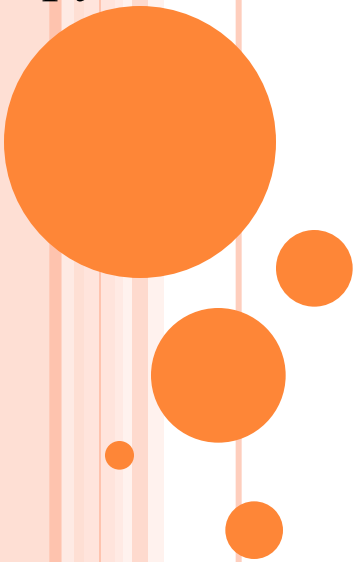
# 9. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР



Трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець — виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови, необхідні для виконання роботи, передбачені чинним законодавством і угодою сторін.

Роботодавець — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, або фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник — особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором.



Трудовий договір може бути:

- безстроковим;
- строковим;
- таким, що його укладають на період виконання певної роботи.

Трудовий договір укладають у письмовій формі та оформлюють наказом або розпорядженням по підприємству про зарахування працівника на роботу.

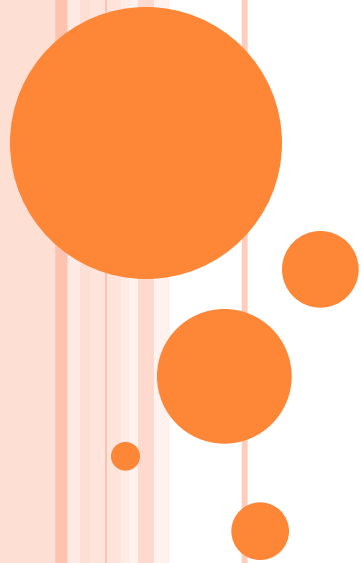
## **Трудовий договір може бути розірваний:**

- 1) за власним бажанням працівника;
- 2) за домовленістю сторін;
- 3) у разі ліквідації установи (підприємства);
- 4) у разі професійної непридатності працівника;
- 5) за постійного порушення працівником трудової дисципліни;
- 6) у разі скорочення штатів;
- 7) у разі розголошення комерційної або державної таємниці (якщо такий пункт було внесено до трудового договору).

У наказі про звільнення працівника та в його трудовій книжці має бути зазначено причину звільнення, оскільки існують різні правові наслідки його (наприклад, збереження безперервного стажу, виплата компенсацій та ін.).

Особливою формою трудового договору є контракт. У контракті за угодою сторін встановлюють строк дії, права, обов'язки сторін і їх відповідальність, умови матеріального забезпечення й організації роботи працівника, порядок розірвання договору.

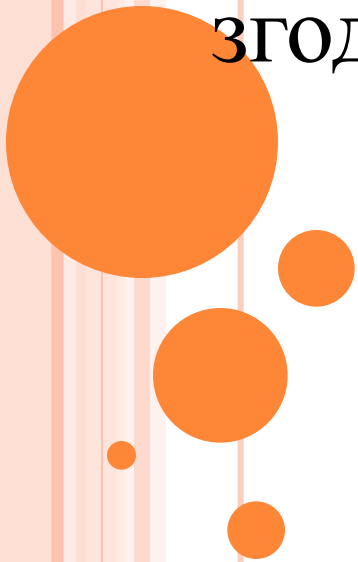
# 10. ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК, МОЛОДІ Й ИНВАЛІДІВ





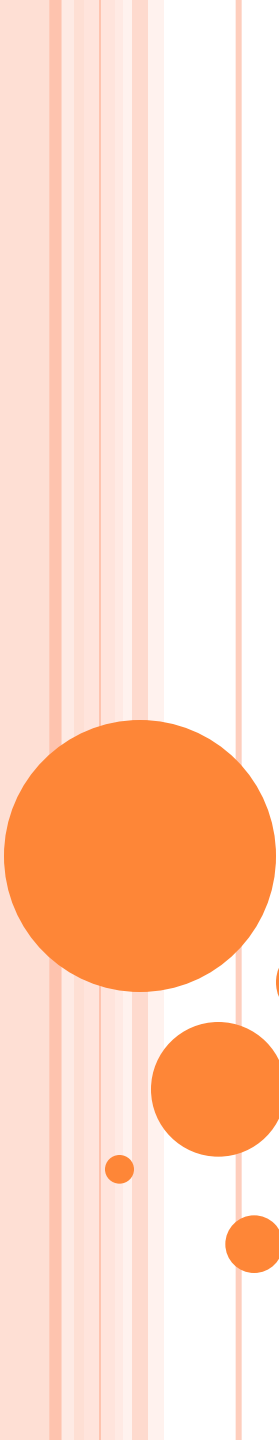
У КЗпП особливу увагу приділено охороні праці ланок. Заборонено використовувати працю жінок на важких роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці (окрім робіт із санітарного та побутового обслуговування). Жінок до роботи вночі можна залучати лише за особливої потреби тимчасово. Вагітних жінок, які мають дітей до 3 років, заборонено залучати до роботи вночі та у вихідні дні, до позаурочної роботи та відправляти у відрядження.

Жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можна залучати до позаурочних робіт і відправляти у відрядження без їх згоди.



Вагітних, згідно з висновком і рекомендаціями лікаря, переводять на період вагітності на іншу, легшу роботу зі збереженням середньомісячної заробітної плати. Жінки, що мають дітей віком до 3 років, за їх бажанням, можуть бути переведені на легшу або зручнішу для них роботу зі збереженням середньомісячної заробітної плати.

Жінкам забезпечено законодавством оплачувану відпустку за вагітністю й пологами тривалістю у 70 календарних днів до пологів і у 56 календарних днів — після (в разі виникнення патології або народження двох і більше дітей — 70). За заявою також надають додаткову відпустку з догляду за дитиною з виплатою допомоги із соціального страхування до досягнення дитиною 2 років і до 3 років без збереження заробітної плати. На період відпустки за жінкою зберігається місце роботи (посада). За медичними висновками таку відпустку може бути продовжено до 6 років. Відпустку з вагітності, догляду за дитиною зараховують до загального стажу роботи та професійного стажу.



Жінкам, які мають дітей віком до 1,5 року, окрім загальної перерви для відпочинку надають додаткові перерви для годування дитини не рідше ніж через 3 год, тривалістю не менше 30 хв. Ці перерви включають у робочий час і оплачують за середньою заробітною платою.

**Заборонено звільнення  
вагітних,  
жінок, які мають дітей віком до 3 р.,  
одиноких матерів, які виховують дитину,  
молодшу 14 років,  
або дитину-інваліда, з ініціативи  
роботодавця.**

**У разі повної ліквідації підприємства допускають  
звільнення згаданих категорій працівників з  
обов'язковим подальшим працевлаштуванням.**

**ДЯКУЮ ЗА  
УВАГУ !**

